Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 243 del 4 ottobre 1960

Spedizione in abbonamento postale

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Martedì, 4 ottobre 1960 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841 737 866-144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. 1032.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai e degli impiegati addetti alle industrie edilizie ed affini.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 14 luglio 1960, n. 1032.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai e degli impiegati addetti alle industrie edilizie ed affini.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 24 luglio 1959, e relative tabelle, per gli operai addetti alle industrie edilizia ed affini, stipulato tra la Associazione Nazionale Costruttori Edili (A.N.C.E.), con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana (C.G.I.I.) e la Federazione Nazionale Edili Affini del Legno (Fe.N.E.A.L.), con l'assistenza della Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.); la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni ed Affini (F.I.L.C.A.), con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.); la Federazione Italiana Lavoratori del Legno, dell'Edilizia e industrie Affini (F.I.L.L.E.A.), con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.); il Sindacato Ferrovieri Italiani (S.F.I.), con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.); contratto al quale ha aderito la Federazione Nazionale dei Lavoratori dell'Edilizia ed Affini - C.I.S.N.A.L., con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori (C.I.S.N.A.L.), in data 18 gennaio 1960;

Visto l'art. 53 del contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai addetti alle industrie edilizia ed affini, stipulato in data 18 dicembre 1954, allegato al predetto contratto;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 1° agosto 1959, e relative tabelle, per gli impiegati addetti alle industrie edilizia ed affini, stipulato tra l'Associazione Nazionale Costruttori Edili (A.N.C.E.), con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana (C.G.I.I.) e l'Associazione Impiegati dell'Edilizia (A.I.D.E.); la Federazione Nazionale Edili Affini e del Legno (Fe.N.E.A.L.), con l'assistenza della Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.); la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini (F.I.L.C.A.), con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.); la Federazione Italiana dei Lavoratori del Legno, dell'Edilizia e Industrie Affini (F.I.L.L.E.A.), con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.); il Sindacato Ferrovieri Italiani (S.F.I.), con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.); contratto al quale ha aderito la Federazione S.N.A.L., con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori (C.I.S.N.A.L.), in data 18 gennaio 1960;

Visti:

— l'art. 8 del contratto collettivo nazionale di lavoro 31 gennaio 1952 per gli impiegati addetti alle industrie edilizia ed affini;

— l'accordo 14 novembre 1947 per l'istituzione dei collegi tecnici provinciali e nazionali per le assegnazioni di categoria degli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti da aziende esercenti l'industria edile; allegati al predetto contratto;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 1 del 5 gennaio 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro constituiti per l'atrivitta per la quale sono stati stipulati i contratti collettivi nazionali di lavoro relativi agli operai ed agli impiegati addetti alle industrie edilizia ed affini del 24 luglio 1959 e del 1° agosto 1959 sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti collettivi anzidetti, annessi al presente decreto, nonchè alle clausole, dai medesimi richiamate ed agli stessi allegate, dei contratti e dell'accordo indicato nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese dell'edilizia ed affini.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 14 luglio 1960

GRONCHI

TAMBRONI — ZACCAGNINI

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA
Registrato alla Corte dei conti, addì 9 settembre 1960
Atti del Governo, registro n. 129, foglio n. 37. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 24 LUGLIO 1959 PER GLI OPERAI ADDETTI ALLE INDUSTRIE EDILIZIA ED AFFINI

In Roma, il 24 *luglio* 1959

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE COSTRUTTORI EDILI — A.N.C.E. — rappresentata dal Presidente *cav. lav. ing. Francesco M. Salvi* e dalla Delegazione Industriale presieduta dal Consigliere dell'A.N.C.E., *geom. Bramante Boggio* e composta dei sigg.: *avv. Enrico Bencini, ragioniere Olao Maini, dott. Carlo Pelizza, rag. Lino Tomei, geom. Antonio Vela, prof. Claudio Agostinelli, dott. Enzo Bettini, dott. Luigi Capo, avv. Federico Delpino, dott. Cesare Di Cesare, rag. Giovanni Manganaro, rag. Silvio Martuccelli, avv. Bruno Mazzarelli, dott. Bruno Munari, dott. Augusto Mussato* e con la partecipazione degli Industriali dell'Armamento Ferroviario nelle persone dei titolari delle Imprese omonime: *ing. Pietro Chiocci, sig. Giovanni Curino, sig. Ferruccio De donno, sig. Luigi Galeazzi, sig. Gaetano Romano e sig. Rinaldo Quaglia;*

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA — C.G.I.I. — rappresentata dal *dott. Torquato Bardoscia;*

e, in ordine alfabetico

FEDERAZIONE NAZIONALE EDILI AFFINI E DEL LEGNO (FE.N.E.A.L.) rappresentata dal Segretario Nazionale *Giordano Gattamorta,* dai membri della Segreteria *Gnani Armando* e *Petitti Natale* e dai signori: *Paolo Mutti, Antonio Di Nuzzo, Giuseppe Bencivenga, Angelo Di Filippo;*

con l'assistenza della UNIONE ITALIANA DEL LAVORO — U.I.L. — nelle persone di *Raffaele Vanni,* Segretario Confederale, *Tullio Repetto* e *Sergio Cesare* dell'Ufficio sindacale;

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI (F.I.L.C.A.) rappresentata dal Segretario Generale signor *Stelvio Ravizza* e dai Segretari Nazionali signori: *Alfredo Messere* e *Luigi Sbarra,* con la partecipazione dei signori: *Giuseppe Buelli, Vincenzo Lettera, Giovanni Oggero* e *Angelo Pintossi;*

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI — C.I.S.L. — nelle persone del *dottor Paolo Cavezzali,* Segretario Confederale e *sig. Mario Pinna;*

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL LEGNO DELL'EDILIZIA E INDUSTRIE AFFINI (F.I.L.L.E.A.) rappresentata dal Segretario Generale dott. *Elio Capodaglio,* dai Segretari signori: *Arvedo Forni, Carlo Cerri* e *Giorgio Guerri,* con la partecipazione dell'on.le *Claudio Cianca,* dei signori: *Armando Becuti, Sante Fanelli, Edoardo Franzi, Alberto Fredda, Gastone Materassi, Cesare Mazzacurati, Giovanni Massarelli, Emanuele Moricca, Avvenire Paterlini, Edoardo Picollo, Gavino Pinna, Stelio Sternini e Franco Troiani;*

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO — C.G.I.L. — nelle persone dei Segretari on.li *Vittorio Foa* e *Luciano Romagnoli.*

SINDACATO FERROVIERI ITALIANI (S.F.I.) rappresentato dal Segretario Generale *sen. Cesare Massimi* e dai Segretari Nazionali sig. *Giuseppe De Blasio* e dott. *Sandro Stimilli* e dal sig. *Domenico Ciardullo* rappresentante Nazionale del Raggruppamento Appalti Ferroviari;

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO — C.G.I.L. — nelle persone dei Segretari on.li *Vittorio Foa* e *Luciano Romagnoli;*

viene stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro da valere in tutto il territorio nazionale;

per le Imprese dell'industria delle costruzioni edili, stradali, ferroviarie, tramviarie, idrauliche (bonifiche, idroelettriche, ecc.), e delle industrie affini all'edilizia; per le Imprese esecutrici di costruzioni di linee elettriche e telefoniche (aeree e sotterranee) nonchè di opere per acquedotti, gas e fognature;

e per gli Operai da esse dipendenti.

Dichiarazioni a verbale.

Le Federazioni dei lavoratori edili stipulanti dichiarano che il presente contratto non è applicabile al personale marittimo perchè non è da esse rappresentato.

L'A.N.C.E. dichiara che le Imprese edili che eseguono opere marittime, fluviali, lacuali e lagunari restano unilateralmente impegnate ad applicare inscindibilmente le clausole contenute nel presente contratto anche ai lavoratori suddetti.

Art. 1.

ASSUNZIONE

Gli operai devono essere regolarmente assunti secondo le norme di legge.

Art. 2.

DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione l'operaio deve presentare:

1) la carta d'identità o altro documento equipollente;

2) il libretto di lavoro;

3) i documenti atti a comprovare il diritto agli assegni familiari;

4) La tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie ed il libretto personale;

5) i documenti comprovanti il diritto all'assistenza malattia;

6) i documenti eventuali relativi ai versamenti effettuati a favore dell'operaio per ferie, gratifica natalizia, festività, ecc. Nel caso in cui l'operaio ne fosse sprovvisto, l'Impresa provvederà a far munire l'operaio dei documenti di cui trattasi.

Nel corso del rapporto di lavoro l'operaio deve documentare ogni eventuale variazione agli effetti del suo diritto agli assegni familiari.

E' in facoltà dell'Impresa di richiedere il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio deve dichiarare all'Impresa la sua residenza e domicilio e gli eventuali cambiamenti.

Per i documenti per i quali la legge preveda determinati adempimenti da parte dell'Impresa, questa provvederà agli adempimenti stessi.

Cessato il rapporto di lavoro, l'Impresa deve restituire all'operaio, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di sua spettanza.

Per quanto riguarda il libretto di lavoro si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 3.

LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

L'ammissione al lavoro e il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

Si conferma il divieto, di norma, di impiego di mano d'opera femminile nei lavori di costruzione. Eventuali deroghe potranno essere stabilite tra le Organizzazioni provinciali, tenuto conto di inderogabili necessità locali.

Art. 4.

VISITA MEDICA

Oltre i casi nei quali la legge rende obbligatoria la visita medica, l'Impresa può sottoporre l'operaio a visita da parte di un medico da essa designato.

Art. 5.

CATEGORIE E QUALIFICHE

L'assegnazione delle categorie e l'incasellamento delle qualifiche vengono fatti in base ai seguenti criteri:

CATEGORIE

Operai specializzati.

Per operai specializzati si intendono quegli operai superiori ai qualificati, che sono capaci di eseguire lavori particolari che necessitano di speciale competenza pratica, conseguente da tirocinio o da preparazione tecnico-pratica.

Operai qualificati.

Per operai qualificati si intendono quegli operai che sono capaci di eseguire lavori che necessitano di specifica normale capacità per la loro esecuzione.

Manovali specializzati (operai comuni).

Per manovali specializzati (operai comuni) si intendono coloro che sono capaci di compiere lavori nei quali, pur prevalendo lo sforzo fisico, quest'ultimo è associato al compimento di determinate semplici attribuzioni inerenti al lavoro; oppure sono adibiti a lavori o servizi per i quali occorra qualche attitudine o conoscenza, conseguibile in pochi giorni.

In questa categoria sono compresi anche gli aiutanti della categoria operai qualificati e quelli della categoria operai specializzati purchè non siano operai qualificati.

Manovali comuni.

Per manovali comuni si intendono tutti coloro che, non appartenendo alla categoria precedente, compiono lavori prevalentemente di fatica, che non comportano speciale conoscenza e pratica di lavoro.

QUALIFICHE

Operai specializzati.

A titolo di esempio sono considerati operai specializzati:

— *Carpentiere in legno o in ferro*: capace di eseguire, su disegno, capriate o centine composte o casseformi per armature speciali in opere di cemento armato e di natanti;

— *Muratore*: capace di eseguire i seguenti lavori: costruzione di pilastri, colonne, lesene, archi in rottura, arcate, muratura di mattoni a paramento, messa in opera di pietre ornamentali lavorate; costruzione di cornici sia in mattoni che in pietra; volte a crociera, a vela o a forma gotica; montaggio e rivestimento di scale in pietra, marmo o finto marmo; posa in opera di davanzali e stipiti; Pratica

— *Caminista e operaio muratore per la costruzione di forni industriali;*

— *Pontatore*: capace di ordire qualsiasi tipo di ponteggio reale e castelli di servizio in legno o in ferro;

— *Ferraiolo*: capace di eseguire e porre in opera, su disegno, qualuque tipo di armatura di ferro per costruzioni in cemento armato;

— *Imboscatore o armatore*: capace di eseguire, su disegno, armature centinate di galleria, effettuandone la posa in opera;

— *Minatore*: operaio che stabilisce la posizione dei fori da mina e predispone e sorveglia l'armamento;

— *Fochino*: operaio che ha cognizione di qualsiasi esplosivo e che provvede alla posa della mina ed al suo brillamento;

— *Falegname*: capace di eseguire, su disegno, qualsiasi tipo di serramenti e di lavori di riquadratura, anche con l'impiego delle macchine;

— *Cementista formatore*: capace di eseguire rilievi ornamentali di qualsiasi tipo, forme di gesso od in cemento, su modello o disegno;

— *Operaio ornatista e modellista*: capace di eseguire ornati e modelli richiedenti capacità adeguate ai lavori di stuccatore;

— *Stuccatore e riquadratore*: capace di eseguire, su disegno, qualsiasi tipo di lavori in gesso o altri agglomeranti, sia al banco che sul posto;

— *Decoratore, verniciatore*: capace di eseguire, su disegno, lavori di pittura, ornato e riquadratura a chiaroscuro; macchiature ad imitazione legni e marmi; dorature in fogli; scritture di insegne e filettature a mano libera;

— *Tappezziere di parati speciali* (linkustra, tekko, salubra, in plastica e similari);

— *Vetrocementista*: capace di eseguire, su disegno, qualsiasi lavoro in vetro-cemento;

— *Pavimentatore*: capace di eseguire tipi di pavimentazione in grés, vetro, ceramica, marmo, alla palladiana e alla veneziana, che presentino particolari difficoltà di esecuzione;

— *Posatore di rivestimenti*: capace di eseguire tipi di rivestimenti in grés, vetro, ceramica, marmo, che presentino particolari difficoltà di esecuzione;

— *Palchettista*: che sa mettere in opera qualsiasi tipo di palchetto;

— *Linoleista*: che sa posare linoleum su qualsiasi superficie, anche a disegno;

— *Mosaicista*: capace di eseguire, su disegno, rivestimenti in vetro, mosaico, klinker e ceramica;

— *Asfaltatore*: capace di eseguire qualsiasi tipo di impermeabilizzazione per costruzioni civili e industriali con asfalto colato;

— *Scalpellino*: che sa eseguire, su disegno, cornici di qualsiasi sagomatura con ornati semplici, sia su marmo, sia su pietra;

— *Caposquadra nei lavori di armamento e lavori accessori delle linee ferroviarie*: che guida l'attività esecutiva di un gruppo di operai, partecipando egli stesso alla esecuzione dei lavori. Date le particolari mansioni che lo stesso deve svolgere nel caso specifico dell'armamento, si conviene di riconoscergli una maggiorazione del 10% (dieci per cento) sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 21 spettanti all'operaio specializzato (compreso l'utile minimo contrattuale di cottimo qualora lavori a cottimo).

Quando la mansione di caposquadra si eserciti su più gruppi di operai la maggiorazione è riconosciuta nella misura del 14% (quattordici per cento).

— *Addetto ai lavori di armamento ferroviario*: colui che indica e controlla l'esattezza del livello dei binari e dei deviatoi;

Colui che dà il tracciamento per la posa dei deviatoi;

— *Motorista o meccanico o elettricista*: capace di eseguire nel cantiere anche per i lavori dell'armamento ferroviario - in officina o su natanti, ordinarie riparazioni e installazioni;

— *Autista o motoscafista meccanico*: capace di provvedere alla riparazione del motore e della macchina in genere anche con la sostituzione di pezzi di ricambio;

— *Gruista, escavatorista, conduttore di macchine semoventi tipo bolldozer, scraper, ruspa e simili; addetto al funzionamento di battipalo meccanico con mazza battente superiore a 10 q.li*: che provvede alla conduzione e manutenzione di dette macchine ad uso di cantiere o di galleggiante e che sia capace di montarle e smontarle;

— *Macchinista di locomotive a vapore per décauville e macchinista di rulli compressori stradali*: capace di condurre la macchine e di eseguire lavori di ordinaria manutenzione della stessa;

— *Conducente di coperta e di macchine di mezzi d'opera natanti, forniti di motori, per la esecuzione di lavori marittimi, fluviali, lacuali e lagunari;* in questa voce sono compresi: il capitano e cioè il marinaio autorizzato o padrone al comando, il capo pontone, il capo draga, il motorista di prima, il macchinista ed il fuochista autorizzati;

— *Nostromo di prima;*

— *Palombaro di prima*: capace di eseguire rilievi, tracciamenti, murature e tagli di opere subacquee.

Operai qualificati.

A titolo di esempio sono considerati operai qualificati:

— *Carpentiere in legno o in ferro*: che sa eseguire lavori propri della categoria (non indicati per gli specializzati, già considerati eventualmente nei contratti collettivi in base a condizioni obiettive locali);

— *Muratore*: che sa eseguire lavori propri della categoria (non indicati nelle esemplificazioni riportate per il muratore specializzato, già considerati come sopra detto per il carpentiere);

— *Pontatore*: capace di eseguire tipi di ponteggi in legno che non richiedono la capacità dell'operaio specializzato o impalcature di servizio con elementi obbligati e predisposti, sia in ferro che in legno;

— *Imboscatore o armatore*: capace di eseguire lavori di armamento di gallerie, di pozzi, di scavi, di fognature;

— *Minatore*: capace di eseguire tutti i lavori inerenti all'impiego delle mine, per scavi in roccia, esclusi quelli indicati per il minatore specializzato e per il fochino;

— *Cementista per getti in cemento armato*: che sap-

— *Scalpellino e martellista per pietra artificiale;*

— *Scalpellino*: capace di eseguire qualsiasi lavoro di riquadratura in pietra o marmo;

— *Lucidatore di pietra artificiale*;

— *Squadratore di tufo;*

— *Falegname*: capace di eseguire lavori di riquadratura, di riparazione e lavori normali di cantiere;

— *Stuccatore comune di soffitti e pareti;*

— *Stuccatore da banco comune;*

— *Decoratore, imbiancatore e colorista*: capace di pia curare i piani di lavoro;

eseguire lavori di tinteggiatura e coloritura con qual-

— *Cementista per pietra artificiale*;

siasi prodotto e su qualsiasi superficie; e comunque lavori propri della categoria (non indicati nelle esemplificazioni riportate per gli operai specializzati);

— *Verniciatore*: capace di eseguire verniciature e filettature;

— *Tappezziere*: capace di eseguire lavori propri della categoria con materiali diversi da quelli indicati per gli specializzati;

— *Vetrocementista*: capace di eseguire lavori di tipo comune in vetrocemento;

— *Pavimentatore*: capace di eseguire lavori con i materiali indicati per gli specializzati della categoria, non a disegno e che non presentino particolari difficoltà:

— *Posatore di rivestimenti*: capace di eseguire lavori con i materiali indicati per gli specializzati della categoria, non a disegno e che non presentino particolari difficoltà;

— *Palchettista*: capace di eseguire pavimenti di legno di tipo comune;

— *Linoleista*: che non abbia la capacità specifica dell'operaio specializzato;

— *Mosaicista*: capace di eseguire pavimenti e rivestimenti a mosaico, non a disegno;

— *Asfaltista stradale*: capace di eseguire getti di conglomerato per pavimentazione;

— *Calderaio*: addetto alla dosatura e alla cottura degli asfalti anche negli impianti fissi;

— *Selciatore*: capace di eseguire selciati con bolognini, pietre squadrate, ciottoli e porfido, curando le opportune pendenze;

— *Lastricatore*: capace di eseguire lastricati con pietre squadrate, curando le opportune pendenze;

— *Scalpellino stradale*;

— *Addetto ai lavori di armamento ferroviario*:

colui che regolarizza lo scartamento con foratura delle traverse o dei legnami sia a mano che con mezzi meccanici;

colui che esegue la rincalzatura delle traverse e dei legnami dei binari con martelli meccanici (sia a percussione che a vibrazione);

colui che esegue la foratura delle rotaie con trapano a mano o meccanico;

colui che è addetto al servizio di protezione e di vigilanza del cantiere durante lo svolgimento del lavoro o dei passaggi a livello, abilitato dall'Amministrazione delle Ferrovie dello Stato. Non può essere adibito a tali mansioni chi non è munito di abilitazione.

— *Motorista o meccanico o elettricista di seconda*: addetto al funzionamento ed alla manutenzione dei motori, macchine ed impianti; anche per i lavori dell'armamento ferroviario;

— *Autista o motoscafista*: capace di provvedere alla ordinaria manutenzione del motore e della macchina;

— *Conduttore di locomotori décauville con motore elettrico o a scoppio*: capace di condurre la macchina e di eseguire lavori di ordinaria manutenzione della stessa;

— *Meccanico ed elettricista comune*;

— *Fuochista e conduttore di generatori di vapore, motorista di seconda su natanti* per cui è richiesta la patente di 3° grado generale e particolare;

— *Conduttore di locomobili a vapore*: per cui è richiesta la patente di 4° grado;

— *Conduttore di coperta di mezzi d'opera natanti sforniti di motori di propulsione, per la esecuzione di lavori marittimi, fluviali, lacuali e lagunari*;

— *Fabbro di cantiere*;

— *Lattoniere e tubista comune*;

— *Nostromo di seconda;*

— *Palombaro di seconda;*

— *Guida palombaro;*

— *Campanaro-pipista per lavori in cassoni ad aria compressa*: addetto alle manovre nella camera di equilibrio;

— *Cuoco*: che possiede tutti i requisiti propri del mestiere e che sovraintende al lavoro di almeno cinque cucinieri.

Manovali specializzati (operai comuni).

A titolo di esempio sono considerati manovali specializzati (operai comuni):

— *Terrazziere*: l'operaio che sa eseguire lavori di scavo per i quali occorre attenersi al tracciato ed al filo a piombo, nonchè la profilatura di scarpate, di cunette stradali, la sbadacchiatura (e non armamento) degli scavi ed il livellamento del terreno secondo la picchettatura;

— *Calcinaio o calcinaiolo*;

— *Piegaferro;*

— *Massicciatore stradale;*

— *Battitore o aiutante posatore stradale;*

— *Spezzatore o spaccapietre o pietriscante;*

— *Aiuto decoratore, aiuto verniciatore*: che esegue, come aiutante o sotto la guida di operai specializzati o qualificati, lavori di pertinenza della categoria; comunque che esegue lavori di preparazione, imbiancature, coloriture e verniciature semplici e lavori di carattere industriale:

— *Aiuto tappezziere*: che esegue, come aiutante o sotto la guida di operai specializzati o qualificati, lavori di pertinenza della categoria;

— *Gettatore o tubista in cemento;*

— *Addetto all'uso di vibratori per strutture cementizie;*

— *Addetto all'uso di martelli pneumatici;*

— *Addetto all'uso di vibratori, sifoni, pipe e lance di acqua nei lavori in cassoni ad aria compressa;*

— *Aiutante posatore di pavimenti o rivestimenti;*

— *Molatore o arrotatore o levigatore o lucidatore di pavimenti;*

— *Aiutante posatore di coperture impermeabili;*

— *Bitumatore o catramista stradale;*

— *Canneggiatore;*

— *Addetto ai lavori di armamento ferroviario*:

colui che esegue la rincalzatura a mano delle traverse e dei legnami;

colui che effettua lo stringimento delle caviglie e delle chiavarde dei binari;

colui che esegue lo smontaggio dei binari;

colui che esegue il cambio delle traverse e dei legnami;

colui che è addetto alla vigilanza dei passaggi a livello nelle linee ferroviarie secondarie;

— *Addetto al funzionamento di macchinario;*

— *Frenatore*: addetto a cave di sabbia od a cantiere con movimento di terra, adibito esclusivamente alla frenatura;

— *Aiutante fuochista;*

— *Magazziniere*: l'operaio che ha in consegna i materiali, gli arnesi e le attrezzature e ne cura la selezione, conservazione e distribuzione, anche se addetto ai magazzini dei cantieri dei lavori dell'armamento ferroviario;

— *Carrettiere, barcaiolo, battellante;*

— *Marinaio;*

— *Cuciniere.*

Manovali comuni.

A titolo di esempio sono considerati manovali comuni:

— *Badilante*: che esegue lavori per la cui esecuzione non sono richieste le cognizioni e la capacità propria del terrazziere;

— *Addetto ai lavori di armamento ferroviario*: che compie lavori di sola copertura e scopertura, di trasporto, di carico e scarico di materiali, di terra, di ghiaia e di pietrisco, lavori di diserbamento o ad esso simili, nonchè ogni altra mansione di manovalanza;

— *Addetto al servizio dei massicciatori stradali;*

— *Stradino;*

— *Manovale addetto alle cave di sabbia;*

— *Addetto a trasporti con carriole, décauville;*

— *Guardiano o custode*: addetto esclusivamente alla guardiania o custodia;

— *Spalatore di neve;*

— *Facchino;*

— *Aiuto cuciniere, sguattero.*

Le occupazioni discontinue o di semplice attesa o custodia sono quelle fissate dalla legge.

Resta fermo che l'operaio, a qualsiasi categoria o qualifica appartenga, verrà retribuito in relazione alle mansioni per le quali è stato assunto, semprechè non venga adibito a mansioni di categoria superiore a quella di assunzione.

Al lavoratore (comunque denominato: caposquadra, capo operaio, caposciolta, caporale, ecc.) che, a qualunque categoria o qualifica appartenga, sia espressamente preposto dall'Impresa a sorvegliare ed a guidare la attività esecutiva di un gruppo di cinque o più operai di qualsiasi categoria o qualifica, e partecipi egli stesso direttamente all'esecuzione dei lavori, è riconosciuta, per tale particolare incarico e limitatamente alla durata dello stesso, una maggiorazione del 10% del minimo di paga base della categoria di appartenenza.

Al predetto lavoratore deve essere riconosciuta in ogni caso una retribuzione non inferiore a quella del manovale specializzato oltre alla maggiorazione del 10 % di cui sopra sul minimo contrattuale di paga base del manovale specializzato.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro di ogni operaio si intende effettuata con un periodo di prova non superiore a sei giorni di lavoro durante il quale è ammesso, da ambo le parti, il diritto alla rescissione del rapporto di lavoro senza preavviso nè diritto ad indennità.

Sono esenti da tale periodo di prova gli operai che abbiano già prestato servizio presso la stessa Impresa e con le stesse mansioni relative alla qualifica del precedente rapporto di lavoro, semprechè quest'ultimo non sia stato risolto da oltre 5 anni.

Ove l'operaio, in base all'esito della prova, venga confermato, l'Impresa, all'atto della conferma, determinerà la retribuzione da corrispondersi dal primo giorno dell'assunzione; retribuzione che non potrà mai essere inferiore a quella stabilita per la qualifica con la quale l'operaio è stato assunto.

L'operaio che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni propostegli lascerà senz'altro il cantiere e gli verranno pagate le ore di lavoro compiute in base alla retribuzione fissata contrattualmente per la qualifica con la quale è stato assunto.

Il periodo di prova sarà utilmente considerato agli effetti del computo della anzianità dell'operaio confermato.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative.

Gli orari di lavoro da valere nelle varie località sono quelli fissati dai contratti integrativi dei precedenti contratti nazionali di lavoro.

Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti interessati, l'orario di lavoro con l'indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonchè dell'orario e della durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

Quando non sia possibile esporre l'orario nel posto di lavoro, per essere questo esercitato all'aperto, l'orario stesso deve essere esposto nel luogo dove viene eseguita la paga.

L'operaio deve prestare l'opera sua nel turno stabilito; quando siano stabiliti turni regolari periodici, gli operai ad essi partecipanti devono essere avvicendati allo scopo di evitare che le stesse persone abbiano a prestare la loro opera sempre in ore notturne.

Agli operai che eseguono i lavori preparatori e complementari di cui all'art. 6 del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, vanno corrisposte le maggiorazioni previste dall'art. 22 del presente contratto.

Art. 8.

ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 e nei successivi provvedimenti aggiuntivi e modificativi, salvo che non sia richiesta un'applicazione assidua e continuativa.

L'orario normale degli operai addetti a tali lavori non può superare le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali salvo per i guardiani, portieri e custodi con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntato anche in carovane, baracche o simili, per i quali l'orario normale di lavoro non può superare le 12 ore giornaliere o le 72 settimanali.

Le prime 8 ore di lavoro sono compensate con una paga base ragguagliata a quella degli operai di produzione aventi eguale base salariale: le ore eccedenti le 8 ore giornaliere e fino alla concorrenza, rispettivamente, delle 10 ore e delle 12 ore giornaliere di lavoro normale sono compensate col minimo di paga base oraria ridotto al 50 %.

Al guardiano notturno, fermo quanto disposto ai precedenti comma, è riconosciuta una maggiorazione del l'8 % sugli elementi della retribuzione di cui al pun-

to 3) dell'art. 21, per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6, esclusa ogni altra percentuale di aumento per lavoro ordinario notturno prevista dall'articolo 22.

La indennità di contingenza si intende a tutti gli effetti frazionabile ad ora in rapporto al predetto orario di 10 ore o 12 ore giornaliere.

Le ore oltre la decima e la dodicesima saranno compensate con la maggiorazione di straordinario.

* * *

All'operaio di produzione che durante il giorno dà la sua prestazione in un cantiere, quando venga richiesto di pernottare nello stesso cantiere con autorizzazione a dormire va corrisposto, in aggiunta alla retribuzione relativa alla prestazione data durante la giornata, il compenso forfettario di L. 300 giornaliere.

Resta esclusa comunque ogni responsabilità discendente da doveri di guardiania o di custodia.

Quando nel cantiere pernotti più di un operaio, il particolare compenso spetterà soltanto a quell'operaio che sia stato richiesto per iscritto dall'Impresa di pernottare in cantiere.

In caso contrario si presume ad ogni effetto che il pernottamento in cantiere sia stato richiesto dallo stesso operaio senza alcun onere per l'Impresa.

Qualora si tratti di un solo operaio che pernotti in cantiere, l'Impresa è esonerata dal pagamento di cui sopra, solo nel caso in cui l'operaio abbia richiesto per iscritto di essere autorizzato a pernottare nel cantiere medesimo.

Restano confermate le diverse norme ed i compensi relativi stabiliti dai contratti integrativi dei precedenti contratti contratti nazionali.

Art. 9.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non può avere una durata inferiore a 24 ore consecutive, salvo le eccezioni previste dalla legge, in quanto siano applicabili alle Imprese ed agli operai regolati dal presente contratto.

Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalla legge sul riposo domenicale, gli operai siano chiamati al lavoro in giorno di domenica, essi godranno del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato: gli elementi della retribuzione, di cui al punto 3) dell'art. 21, semprechè non si tratti di operai turnisti, vanno maggiorati con la percentuale di cui all'art. 22, punto 10).

L'eventuale spostamento del riposo settimanale dalla giornata di domenica o dalla normale giornata di riposo compensativo prefissata deve essere comunicato all'operaio almeno 24 ore prima.

In difetto e in caso di prestazione di lavoro, è dovuta anche la maggiorazione per lavoro festivo.

Art. 10.

SOSTE DI LAVORO

In caso di soste di breve durata a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si tiene conto delle soste medesime quando queste nel loro complesso non superino i 30 minuti nella giornata. Nel caso che la sosta o le soste nel loro complesso superino i 30 minuti nella giornata, qualora la Impresa trattenga l'operaio nel cantiere, l'operaio stesso ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

Art. 11.

SOSPENSIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi le due settimane, l'operaio ha facoltà di richiedere il suo licenziamento con diritto alla corresponsione della indennità sostitutiva del preavviso, della indennità di anzianità prevista per il caso di licenziamento e degli altri eventuali diritti maturati.

Art. 12.

RIDUZIONE DI LAVORO E TURNI

In caso di riduzione di lavoro l'Impresa procederà, compatibilmente con le esigenze tecniche, alla riduzione dell'orario di lavoro e/o alla formazione di turni, prima di ridurre il personale.

Art. 13.

RECUPERI

E' ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti a cause impreviste, indipendenti dalla volontà dell'operaio e dell'Impresa e che derivino da cause di forza maggiore e dalle interruzioni dell'orario normale concordate tra l'Impresa e gli operai.

I conseguenti prolungamenti di orario non possono eccedere il limite massimo di un'ora al giorno e debbono effettuarsi entro i 10 giorni lavorativi immediatamente successivi al giorno in cui è avvenuta la sosta o la interruzione.

In ogni caso con il compimento delle ore di recupero non si può eccedere l'orario normale giornaliero di 10 ore.

Art. 14.

MINIMI DI PAGA BASE ORARIA

Dal 1° gennaio 1960, agli operai il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente contratto sono applicati i minimi di paga base oraria, comprensivi dell'indennità di caropane per lavori pesanti, di cui alle tabelle (alleg. *A* e *B*) che formano parte integrante del presente articolo.

Gli eventuali superminimi collettivi localmente esistenti — derivanti dalla differenza tra le tabelle salariali fissate dalle Associazioni territoriali con i contratti ingrativi dei precedenti contratti nazionali di lavoro e quelle allegate al c.c.n.l. 13 settembre 1957 — saranno localmente riportati in cifra in aggiunta ai minimi di paga base oraria di cui alle tabelle allegate al presente contratto.

Inoltre, in quelle provincie in cui esistono paghe differenziate per zone — alla cui determinazione provvederanno le Organizzazioni territoriali — le differenze in cifra saranno mantenute ed applicate alle nuove paghe.

Art. 15.

INDENNITÀ SPECIALE

L'indennità speciale per le particolari caratteristiche dell'industria edilizia — quali la saltuarietà delle prestazioni, le soste metereologiche, la instabilità del luogo di lavoro e la necessità di favorire l'afflusso delle maestranze nell'industria edilizia — è dovuta nelle misure percentuali di cui alla tabella (alleg. *C*) che forma parte integrante del presente articolo.

Dette percentuali vanno computate sulla paga base di fatto e sulla indennità di contingenza e corrisposte per tutte le ore effettivamente lavorate.

Art. 16.

INDENNITÀ PER LOGORIO DI INDUMENTI E DI MEZZI PERSONALI DI TRASPORTO

Agli operai deve essere corrisposta, a titolo di indennità vestiario e rimborso spese di mezzi personali di trasporto, una indennità nelle seguenti misure:

operai specializzati e qualificati ed operaie di 1ª categoria . . .	L. 32	giornaliere
manovali specializzati (operai comuni) ed operaie di 2ª categoria	» 24	»
manovali comuni, operaie di 3ª categoria ed apprendisti, di età superiore ai 18 anni	» 24	»
manovali comuni, operaie di 3ª categoria ed apprendisti, di età inferiore ai 18 anni . .	» 20	»

Detta indennità è frazionabile ad ora in relazione ad un orario giornaliero di 8 ore o a quel maggiore orario proprio di determinate categorie che eseguono lavori discontinui o di semplice attesa o custodia.

L'indennità suddetta così determinata nella sua misura oraria è dovuta per ogni ora di effettivo lavoro.

Art. 17.

MENSE AZIENDALI

Per le mense si fa riferimento alle situazioni in atto.

L'indennità sostitutiva, ove attualmente è corrisposta, rimane fissata in L. 20 giornaliere, ferma restando la eventuale maggiore misura già in vigore localmente.

Art. 18.

COTTIMI

Nel caso si effettui il lavoro a cottimo, sia individuale che collettivo, vanno osservate le seguenti norme.

Le tariffe di cottimo devono essere determinate in modo da consentire al complesso dei lavoranti a cottimo in un medesimo lavoro, nei periodi normalmente considerati, un utile non inferiore al 23% oltre i minimi di paga base e l'indennità di contingenza.

Le tariffe di cottimo, così determinate non divengono definitive se non dopo superato un periodo di assestamento. Per periodo di assestamento si intende il tempo strettamente necessario perchè il cottimo si normalizzi.

Una volta superato il periodo di assestamento, le tariffe possono essere sostituite o modificate soltanto se intervengono mutamenti nelle condizioni di esecuzione dei lavori ed in ragione degli stessi. In questo caso la sostituzione o la variazione della tariffa non diviene definitiva se non dopo il periodo di assestamento di cui al comma precedente.

Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal secondo comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, gli verrà garantito il raggiungimento di detto minimo.

L'operaio deve essere retribuito secondo il sistema del cottimo quando, in conseguenza dell'organizzazione del lavoro, è vincolato all'osservanza di un determinato ritmo produttivo o quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione.

Ogni qualvolta, in conseguenza dell'organizzazione del lavoro, l'operaio è vincolato ad un ritmo analogo a quello del cottimista, all'operaio stesso deve essere corrisposta, in aggiunta alla retribuzione, la percentuale minima di cottimo.

La liquidazione e la ripartizione dei cottimi collettivi saranno fatte dall'Impresa agli operai che vi hanno lavorato in misura proporzionale alla retribuzione operaia ed al numero complessivo delle ore lavorate nell'esecuzione del cottimo.

Agli operai interessati al lavoro a cottimo devono essere comunicati preventivamente per iscritto: il lavoro da eseguire, le modalità di esecuzione e le tariffe di cottimo concordate direttamente fra le parti interessate.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno verrà fatto a cottimo ultimato, ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali nei periodi normali di paga di cui al secondo comma ed all'operaio saranno concessi acconti nella misura non inferiore al 90% della retribuzione maggiorata della percentuale contrattuale di cottimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non ha diritto al mantenimento dell'utile di cottimo, salvo il caso in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'Impresa richieda il mantenimento della stessa produzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, le norme per la liquidazione degli operai lavoranti a cottimo sono quelle previste dagli articoli 50 e 51 del presente contratto di lavoro.

Dichiarazioni di parte a verbale.

Dichiarazione di parte operaia

I rappresentanti della F.I.L.L.E.A. esprimono la necessità di stabilire per le voci più elementari delle opere di fabbrica, tabelle di minimo rendimento, demandando la formazione di esse alle Associazioni provinciali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Dichiarazione di parte industriale

I rappresentanti dell'A.N.C.E. dichiarano la impossibilità e contestano la necessità di stabilire le tabelle di minimo rendimento.

Art. 19.

DIVIETO DI COTTIMISMO

L'Impresa non può affidare a propri dipendenti lavori a cottimo da eseguire da operai assunti e retribuiti direttamente dai dipendenti medesimi.

In caso di violazione di tale divieto l'Impresa risponde direttamente, nei confronti degli operai assunti dai propri dipendenti, degli obblighi derivanti dai contratti collettivi di lavoro.

Art. 20.

SUBAPPALTI

Nel caso di subappalto o cessione totale o parziale di un'opera privata o pubblica, se i lavori compresi nel subappalto o nella cessione importino da parte del subappaltatore o cessionario soltanto l'impiego di mano d'opera — escluse cioè ogni fornitura di materiali o la prestazione, sia pure parziale, dell'attrezzatura occorrente per i lavori — l'appaltatore principale resta responsabile verso gli operai dipendenti dal subappaltatore o cessionario del pagamento delle retribuzioni, indennità, maggiorazioni, assegni e di quanto altro stabilito dai contratti collettivi e dalle leggi sociali, per le prestazioni fornite per l'esecuzione dell'opera stessa.

Ai fini del presente articolo gli attrezzi personali di lavoro non si considerano « attrezzatura ».

Pertanto, qualora il subappaltatore o cessionario non soddisfi ai pagamenti, gli operai da cui dipendenti potranno pretendere il pagamento nei riguardi dell'appaltatore principale, salvo a costui ogni diritto di rivalsa e di indennizzo verso il subappaltatore o cessionario.

Le disposizioni del presente articolo, essendo unicamente dirette a favore degli operai di cui ai precedenti commi, non pregiudicano nè modificano in alcun modo la situazione giuridica dell'appaltatore o cessionario nei loro rispettivi rapporti o nei confronti dei terzi (fornitori, ecc.).

Nota a verbale di contenuto contrattuale.

Fino a quando non saranno emanate le norme giuridiche, aventi forza di legge, di cui al disegno di legge n. 515, la materia sarà disciplinata dalle seguenti disposizioni:

« Nel caso di subappalto o cessione totale o parziale di un'opera privata o pubblica, l'appaltatore principale resta responsabile, verso gli operai dipendenti dal subappaltatore o cessionario, del pagamento delle retribuzioni, indennità, maggiorazioni, assegni e di quanto altro stabilito dai contratti collettivi di lavoro e dalle leggi sociali, per le prestazioni fornite per l'esecuzione dell'opera stessa.

« Pertanto, qualora il subappaltatore o cessionario non soddisfi ai pagamenti, gli operai da quest'ultimo dipendenti potranno pretendere il pagamento nei riguardi dell'appaltatore principale, salvo a costui ogni diritto di rivalsa o indennizzo verso il proprio contraente.

« Detta responsabilità non sussiste allorquando il subappaltatore o cessionario sia un'impresa tenuta ad osservare per la durata dei lavori i contratti collettivi di lavoro delle industrie edilizia ed affini vigenti nelle località ove l'opera viene eseguita.

« Tuttavia, nel caso che i lavori compresi nel subappalto o nella cessione importino da parte del subappaltatore o cessionario soltanto l'impiego di mano d'opera — escluse cioè ogni fornitura di materiali o la prestazione, sia pure parziale, dell'attrezzatura tecnica occorrente per i lavori — l'appaltatore principale resta sempre responsabile come sopra previsto, anche se nel subappaltatore o cessionario ricorra il requisito di cui al terzo comma.

« Le disposizioni del presente articolo, essendo unicamente dirette a favore degli operai di cui ai precedenti commi, non pregiudicano nè modificano in alcun modo la situazione giuridica dell'appaltatore o cessionario nei loro rispettivi rapporti o nei confronti dei terzi (fornitori, ecc.).

Chiarimento a verbale.

« Nella attrezzatura, di cui al quarto comma del presente articolo, non sono compresi gli attrezzi personali di lavoro ».

Art. 21.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Agli effetti dell'applicazione del presente contratto resta convenuto quanto segue:

1) *Minimi di paga base oraria.*

Si intendono i minimi di paga previsti dalle tabelle allegate al presente contratto.

2) *Paga base oraria di fatto.*

Si intende la paga attribuita all'operaio « ad personam » (minimo contrattuale più eventuale superminimo).

3) Ai fini dell'applicazione degli articoli 5 (per il caposquadra dell'armamento ferroviario), 8, 9, 22, 23, 24 e 39 debbono essere assunti a base di calcolo i seguenti elementi della retribuzione:

a) per gli operai che lavorano ad economia:

— paga base di fatto;
— indennità di contingenza;
— indennità speciale;

b) per gli operai che lavorano a cottimo:

— paga base di fatto;
— indennità di contingenza;
— indennità speciale;
— utile minimo contrattuale di cottimo (23% di cui all'art. 18);
— utile medio o effettivo di cottimo nei casi di cui agli articoli 22, 34, 50 e 51 del presente contratto.

4) Ai fini dell'applicazione degli articoli 34, 50 e 51 oltre agli elementi retributivi di cui al punto 3) deve essere assunta a base di calcolo anche l'indennità sostitutiva di mensa laddove esista.

5) Agli effetti dell'applicazione degli articoli 5 (ultimo capoverso), 6, 10, 18, 28, 29, 30, 33, 41, 42, 43 e 44 oltre agli elementi della retribuzione di cui al punto 3) deve computarsi anche ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso di spese.

Art. 22.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumento di cui appresso, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui agli articoli 7 e 8.

Per ore notturne si considerano quelle compiute dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

Le percentuali di aumento per lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

1) Lavoro straordinario diurno 27%
2) Lavoro festivo 45%
3) Lavoro festivo straordinario 55%
4) Lavoro notturno non compreso in turni periodici 25%
5) Lavoro notturno compreso in turni periodici 8%
6) Lavoro notturno a carattere continuativo di operai che compiono lavori di costruzione o di riparazione che possono eseguirsi esclusivamente di notte 15%
7) Lavoro notturno straordinario 40%
8) Lavoro festivo notturno, escluso quello compreso in turni periodici 50%
9) Lavoro festivo notturno straordinario . 70%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo, esclusi i turnisti 8%

Le suddette percentuali vengono calcolate, per gli operai che lavorano ad economia, sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 21; per i cottimisti, va tenuto conto anche dell'utile effettivo di cottimo.

Le percentuali corrispondenti alle voci numeri 1, 7 e 9 devono essere applicate anche in caso di lavoro in turni regolari avvicendati

Art. 23.

INDENNITÀ PER LAVORI SPECIALI DISAGIATI

Agli operai che lavorano nelle condizioni di disagio in appresso elencate vanno corrisposte, in aggiunta alla retribuzione, le indennità percentuali stabilite nei contratti integrativi dei precedenti contratti nazionali di lavoro, di cui alle tabelle (alleg. *D.* 1, *D.* 2 e *D.* 3) che formano parte integrante del presente articolo.

Tali percentuali vanno computate sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 21 e, per gli operai lavoranti a cottimo, anche sul minimo contrattuale di cottimo:

1) Lavori su ponti mobili a sospensione (bilancini, cavallo o comunque in sospensione).

2) Lavori su scale aeree tipo Porta.

3) Lavori in pozzi neri preesistenti.

4) Lavori per fognature nuove in galleria e lavori di riparazione e spurgo di fognature preesistenti.

5) Lavori in acqua (per lavori in acqua debbono intendersi quelli nei quali, malgrado i mezzi protettivi disposti dall'Impresa, l'operaio è costretto a lavorare con i piedi immersi dentro l'acqua o melma di altezza superiore a cm. 12).

6) Spurgo di pozzi bianchi preesistenti con profondità superiore a m. 3.

7) Costruzione di pozzi a profondità:
a) da m. 3 ½ a 10;
b) oltre i m. 10.

8) Lavori eseguiti sotto la pioggia o neve quando le lavorazioni continuino oltre la prima mezz'ora (compresa la prima mezz'ora).

9) Costruzione di camini in muratura senza l'impiego di ponteggi esterni con lavorazione di sopramano, a partire dall'altezza di m. 6 dal piano terra, se isolato, o dal piano superiore del basamento, ove esista, o dal tetto del fabbricato se il camino è incorporato nel fabbricato stesso.

10) Costruzione di piani inclinati con pendenza del 60% ed oltre.

11) Sgombero della neve o del ghiaccio nei lavori di armamento ferroviario.

12) Lavori di scavo a sezione obbligata e ristretta a profondità superiore ai m. 5 e qualora essi presentino condizioni di effettivo disagio.

13) Lavori di scavo in cimiteri in contatto di tombe.

14) Lavori di demolizione di strutture pericolanti.

15) Lavori eseguiti in stabilimenti producenti sostanze nocive, limitatamente agli operai edili che lavorano nelle stesse condizioni di luogo e di ambiente degli operai degli stabilimenti stessi cui spetti a tale titolo uno speciale trattamento.

16) Lavori eseguiti con martelli pneumatici demolitori non montati su supporti (limitatamente agli operai addetti alla manovra dei martelli).

17) Lavori in cassoni ad aria compressa:
a) da m. 0 a 10;
b) da oltre m. 10 a 16;
c) da oltre m. 16 a 22;
d) oltre m. 22.

Agli effetti dell'indennità da corrispondere, la pressione indicata in atmosfere dal manometro applicato sui cassoni si considera equivalente a quella sopra espressa in metri anche quando la pressione indicata dal manometro differisca, in più o in meno, sino al 15% da quella corrispondente all'altezza della colonna di acqua (uguale alla quota del tagliente) in metri.

18) Lavori in galleria, per il personale addetto:

a) al fronte di perforazione, di avanzamento o di allargamento, anche se addetto al carico del materiale;
— ai lavori di riparazione straordinaria in condizioni di difficoltà e di disagio;

b) ai lavori di rivestimento, di intonaco o di rifinitura di opere murarie;
— ai lavori per opere sussidiarie;
— al carico e ai trasporti nell'interno delle gallerie anche durante la perforazione, l'avanzamento e la sistemazione;

c) alla riparazione o manutenzione ordinaria delle gallerie e degli impianti nei tratti o nelle gallerie ultimate, compresi i lavori di armamento delle linee ferroviarie.

Al personale addetto ai lavori in gallerie o pozzi attaccati dal basso in alto, con pendenza superiore al 60%, sarà corrisposta, in aggiunta alle percentuali di cui al punto 18), la ulteriore indennità risultante dai contratti integrativi di cui al primo comma.

Nel caso in cui i lavori in galleria si svolgano in presenza di forti getti d'acqua sotto pressione che investano gli operai addetti ai lavori stessi, le parti direttamente interessate si accorderanno per la determinazione del compenso dovuto.

Nel caso di esecuzione di getti di calcestruzzo plastico, all'operaio che sia costretto a lavorare con i piedi dentro il getto, l'impresa deve fornire gli zoccoli o gli stivali di gomma.

Addetti ai lavori marittimi.

— Personale imbarcato su natanti. — Al personale imbarcato su natanti che escono fuori dal porto vanno corrisposte, per rischio mine, lavori fuori porto e trasferimento natanti, le indennità già stabilite nei contratti regionali o provinciali, sulla base di situazioni di fatto locali.

— Lavori sotto acqua: palombari. — Indennità del 100% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 21 e da corrispondere per l'intera giornata qualora la durata complessiva delle immersioni non sia inferiore ad un'ora e mezza.

Lo stesso trattamento sarà corrisposto qualora le immersioni, anche di minor durata complessiva, siano distribuite nel corso della giornata.

Nel caso di una sola immersione di durata inferiore ad un'ora e mezza, il trattamento di cui sopra sarà corrisposto nella misura di mezza giornata, pari a 4 ore.

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

* * *

Nelle provincie in cui non si sia finora ritenuto necessario fissare talune percentuali per lavori speciali disagiati, le Associazioni provinciali vi provvederanno al presentarsi delle concrete necessità.

* * *

Le percentuali di cui al presente articolo — eccezion fatta per quella relativa alla pioggia o neve — non sono cumulabili e cioè la maggiore assorbe la minore, e vanno corrisposte, nonostante i mezzi protettivi forniti dall'impresa, ove necessario, soltanto per il tempo di effettiva prestazione d'opera nei casi e nelle condizioni previsti nel presente articolo.

Art. 24.

LAVORI FUORI ZONA

All'operaio in servizio, comandato a prestare temporaneamente la propria opera in luogo diverso da quello ove la presta normalmente, è dovuto il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto.

L'operaio in servizio, comandato a prestare la propria opera in un luogo situato oltre due chilometri dai confini territoriali del Comune per il quale è stato assunto, ha diritto a percepire una indennità del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 21, oltre al rimborso delle spese di viaggio.

Restano ferme le eventuali maggiori percentuali già stabilite localmente.

* * *

L'indennità non è dovuta nel caso che il lavoro si svolga nel Comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio o quando questi venga ad esser favorito da un avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora che comporti per lui un effettivo vantaggio.

L'operaio che percepisce l'indennità di cui sopra ha l'obbligo di trovarsi sul posto di lavoro per l'ora stabilita per l'inizio del lavoro.

* * *

In caso di pernottamento in luogo, l'Impresa è tenuta al rimborso delle spese di viaggio ed a provvedere per l'alloggio ed il vitto o al rimborso delle spese relative, ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfettaria. In caso di pernottamento in luogo, l'operaio non ha diritto all'indennità di cui al secondo comma.

Norme per gli addetti ai lavori dell'armamento ferroviario.

Nei lavori dell'armamento di linee ferroviarie, per « cantiere » si intende il tratto di linea, in tutta la sua estensione, oggetto di singolo contratto d'appalto, anche se suddiviso in diversi tronchi o lotti. Per « posto di lavoro » s'intende quel punto della linea ferroviaria progressivamente raggiunto nell'esecuzione del lavoro, nell'ambito del cantiere dove l'operaio deve prestare la sua opera.

Ciò premesso, resta stabilito che gli attrezzi di lavoro debbono essere normalmente consegnati dall'Impresa all'operaio sul posto di lavoro. Qualora sia diversamente disposto per la consegna degli attrezzi e l'operaio debba provvedere al trasporto dei medesimi dal luogo della consegna al posto di lavoro, il tempo impiegato nel tragitto dal luogo di consegna degli attrezzi al posto di lavoro, e viceversa, non è computato ad alcun effetto nell'orario di lavoro.

All'operaio però spetta un compenso pari all'85% della retribuzione oraria, da calcolarsi sugli elementi di cui al punto 3) dell'art. 21, per ogni 4 chilometri di percorso. Detto compenso è frazionabile per ogni chilometro di percorso.

L'operaio si deve trovare sul posto di lavoro all'ora fissata dall'orario di cantiere.

All'operaio è dovuta una « indennità di cantiere ferroviario » del 4%, da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 21, per ogni ora di effettivo lavoro. L'indennità non è dovuta quando gli operai sono addetti esclusivamente a lavori nei « piazzali ».

La predetta indennità, compensativa anche delle eventuali spese di trasporto, non si cumula con il trattamento per il trasporto degli attrezzi, di cui al secondo comma.

Quando per lavori nell'ambito dello stesso cantiere, l'Impresa richieda il pernottamento in luogo dell'operaio, essa deve provvedere all'alloggio ed al vitto o al rimborso delle spese relative, ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfettaria.

L'indennità per lavori fuori zona, di cui alle norme generali del presente articolo, è dovuta quando l'operaio venga comandato a lavorare in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto.

Art. 25.

TRASFERIMENTO

All'operaio in servizio che sia trasferito in un cantiere della stessa Impresa situato in diversa località così distante e per un tempo tale da comportare come conseguenza il cambiamento di residenza o di stabile dimora, deve essere rimborsato l'importo, previamente concordato con l'Impresa, delle spese di trasporto per lui e per i familiari conviventi a carico che con lui si trasferiscono, nonchè per le masserizie.

Allo stesso operaio è inoltre dovuta, limitatamente alla durata del viaggio, per lui e per i familiari conviventi a carico che lo seguono nel trasferimento, una indennità giornaliera, da stabilirsi caso per caso, di entità diversa a seconda che il viaggio comporti pernottamento o meno.

Oltre al trattamento di cui sopra gli deve essere corrisposta « una tantum » una somma a titolo di indennità il cui importo sarà concordato con l'Impresa, tenendo conto anche dello stato di famiglia dell'operaio (se capo famiglia o non) e del fatto che la Impresa fornisca o meno l'alloggio nella nuova località.

L'operaio ha diritto altresì al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione del contratto di fitto, se dovuto, per un massimo comunque di tre mesi.

Il trasferimento deve essere comunicato all'operaio con un congruo preavviso.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento.

Qualora peraltro l'operaio comprovi di non potersi trasferire nella nuova località per seri motivi di salute o familiari, l'Impresa, ove possa continuare ad occuparlo nella località dalla quale intendeva trasferirlo, non procederà al suo licenziamento.

All'operaio che viene trasferito per esigenze dell'Impresa e che entro due anni dalla data dell'avvenuto trasferimento venga licenziato per motivi non disciplinari, ove intenda rientrare nella località in cui risiedeva prima del trasferimento, è dovuto il rimborso delle spese di trasporto per lui e per i familiari conviventi a carico che con lui rientrano alla sede di provenienza e per le masserizie, purchè il rientro avvenga entro un mese dalla risoluzione del rapporto di lavoro.

In caso di decesso dell'operaio entro due anni dal trasferimento, l'Impresa si assumerà le spese del trasporto della salma nel luogo in cui l'operaio prestava servizio prima del trasferimento, nonchè quelle per il rientro dei familiari come sopra indicati, purchè il trasporto della salma ed il rientro avvengano entro un mese dalla morte dell'operaio.

Art. 26.

INDENNITÀ PER LAVORI IN ALTA MONTAGNA OD IN ZONA MALARICA

Per le indennità eventualmente dovute agli operai che eseguono lavori in alta montagna e per quanto si riferisce al vitto ed all'alloggio, tenuto conto delle esigenze igieniche poste a tutela della salute degli operai, si fa riferimento alle situazioni in atto localmente concordate dalle competenti Associazioni territoriali, in applicazione dei precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

Parimenti restano confermate le indennità dovute agli operai per lavori eseguiti in zona malarica. Tali indennità spettano soltanto agli operai che da località non malariche vengono destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Considerate le particolari caratteristiche dell'industria edile, le indennità di cui al secondo comma del presente articolo sono dovute anche agli operai che, a seguito di licenziamento, vengono assunti direttamente ed immediatamente da altra Impresa sul posto. Tali indennità verranno conservate in caso di successivo trasferimento in altra zona riconosciuta anche essa come malarica.

Le località da considerarsi zone malariche ed i periodi di infezione malarica sono quelli riconosciuti dalle competenti autorità sanitarie a norma delle disposizioni di legge.

Art. 27.

ALLOGGIAMENTI E CUCINE

Nel caso di cantieri situati in località lontane da centri abitati o di accesso particolarmente disagiato, l'Impresa deve provvedere ad alloggiare, gratuitamente, in baraccamenti o in altri locali rispondenti alle norme di legge e del vigente regolamento d'igiene, gli operai dipendenti che non possono usufruire della propria abitazione a causa della lontananza dai cantieri stessi.

L'Impresa è tenuta altresì, a richiesta di almeno 20 operai, a mettere a disposizione gratuitamente il locale di cucina con i relativi utensili e quello di refettorio, nonchè un cuciniere per ogni 50 operai che consumano i pasti.

La pulizia dei baraccamenti, della cucina e del refettorio è curata dal personale dell'Impresa.

L'Impresa deve provvedere all'acquisto dei generi alimentari presso il luogo di rifornimento all'ingrosso più vicino e alla fornitura del combustibile, necessari per la confezione delle vivande.

Il vitto è somministrato agli operai a prezzo di costo con esclusione delle spese di trasporto, di confezione e di cottura.

La composizione ed il prezzo dei pasti sono controllati da una commissione di tre operai da nominarsi ogni 15 giorni. Tale controllo deve essere effettuato, normalmente, fuori dell'orario di lavoro.

Art. 28.

MUTAMENTO DI MANSIONI

All'operaio che viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilita una retribuzione superiore a quella che normalmente percepisce deve essere corrisposta la retribuzione propria delle nuove mansioni durante il periodo per il quale vi resta adibito.

Qualora il suddetto passaggio di mansioni si prolunghi oltre due mesi consecutivi di effettiva prestazione, si intende che l'operaio ha acquisito il diritto alla qualifica relativa alle nuove mansioni.

Nell'ipotesi che l'operaio adibito a mansioni superiori risulti aver già nel passato acquisito la qualifica inerente alle mansioni superiori cui viene adibito, egli acquisterà nuovamente la qualifica superiore quando la permanenza nelle nuove superiori mansioni perduri per un periodo di tempo non inferiore a quello previsto per il periodo di prova.

All'operaio che viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilita una retribuzione inferiore a quella dallo stesso normalmente percepita, l'Impresa continuerà a corrispondere quest'ultima retribuzione.

Qualora il passaggio alla categoria inferiore si prolunghi per oltre il periodo di 2 settimane, l'operaio avrà diritto di richiedere la risoluzione del rapporto e di percepire una indennità pari a quella che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Tutti i passaggi definitivi di categoria devono risultare da regolari registrazioni sul libretto di lavoro con l'indicazione della decorrenza.

Art. 29.

MANSIONI PROMISCUE

L'operaio che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche sarà classificato nella qualifica della categoria superiore e ne percepirà la retribuzione quando le mansioni inerenti alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile, anche se non prevalente, sul complesso dell'attività da lui svolta.

Art. 30.

MODALITÀ DI PAGAMENTO

La paga deve essere effettuata settimanalmente, quattordicinalmente, quindicinalmente, mensilmente, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative.

Quando il periodo di paga sia quattordicinale, quindicinale o mensile, devono essere corrisposti acconti settimanali non inferiori al 90% circa della retribuzione e degli assegni familiari maturati.

Qualunque sia il periodo di paga adottato, la corresponsione del saldo deve essere effettuata non oltre i 15 giorni dalla scadenza del periodo di paga cui si riferisce.

Nel caso che l'Impresa ritardi il pagamento della retribuzione oltre il termine anzidetto, l'operaio può recedere dal rapporto di lavoro con diritto alla indennità di anzianità prevista per il caso di licenziamento, alla indennità sostitutiva del preavviso ed agli altri eventuali diritti maturati. Per comprovati particolari casi, il periodo di cui sopra può essere prorogato previo accordo tra le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Nel caso che la paga si faccia in località diversa dal cantiere, si concederà all'operaio di cessare il lavoro in modo da poter raggiungere il luogo in cui si effettua la paga, al momento prescritto per la cessazione del lavoro stesso.

La paga deve essere corrisposta immediatamente dopo il termine del lavoro o durante i periodi di sosta giornaliera. All'atto del pagamento della retribuzione deve essere consegnato all'operaio una busta paga o prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sul documento prescritto dalle disposizioni legislative, nonchè sulla qualità della moneta, deve essere fatto, a pena di decadenza, all'atto in cui viene effettuato il pagamento.

Art. 31.

FERIE

Gli operai che abbiano presso l'Impresa un anno di anzianità consecutiva hanno diritto annualmente al godimento di 14 giornate di ferie pari a 112 ore.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie, spetta il godimento delle ferie frazionate in ragione di un dodicesimo del periodo feriale annuale sopraindicato, per ogni mese intero di anzianità maturata presso l'Impresa.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo, contemporaneamente per cantiere, per squadra o individualmente.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Per il pagamento delle ferie valgono le norme dell'articolo 34.

La percentuale di cui all'art. 34 deve essere computata anche durante l'assenza dal lavoro per il godimento delle ferie, in ragione di 8 ore al giorno.

Art. 32.

GRATIFICA NATALIZIA

Per la gratifica natalizia vigono le norme degli accordi interconfederali.

Per il trattamento economico e le modalità di attuazione valgono le disposizioni di cui all'art. 31.

Art. 33.

FESTIVITÀ

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

1) Tutte le domeniche.
2) I giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
3)
 - 2 giugno - Festività Nazionale;
 - 1 gennaio - Capodanno;
 - 6 gennaio - Epifania;
 - 19 marzo - S. Giuseppe;
 - Lunedì successivo alla Pasqua;
 - Ascensione;
 - Corpus Domini;
 - 25 aprile - Anniversario della Liberazione;
 - 1 maggio - Festa del Lavoro;
 - 29 giugno - SS. Pietro e Paolo;
 - 15 agosto - Assunzione;
 - 1 novembre - Ognissanti;
 - 4 novembre - Unità Nazionale;
 - 8 dicembre - Immacolata Concezione;
 - 25 dicembre - Santo Natale;
 - 26 dicembre - S. Stefano;
 - Ricorrenza del Santo Patrono del luogo ove ha sede il cantiere.

Il trattamento economico dovuto a norma di legge e di contratto per i giorni festivi di cui al punto 3), quando non vi sia prestazione di lavoro, è assolto con la percentuale di cui all'articolo 34 del presente contratto.

In caso di prestazione di lavoro nelle ricorrenze festive di cui al detto punto 3), all'operaio spetta, oltre al trattamento di cui sopra, la retribuzione per le ore effettivamente lavorate, con la maggiorazione del lavoro festivo prevista dall'art. 22 del presente contratto.

In caso di prestazione di lavoro nelle giornate di domenica o nei giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale non coincidenti con le festività di cui al punto 3), salvo quanto è previsto dall'art. 9 sul riposo settimanale, va corrisposta all'operaio la retribuzione per le ore lavorate con la maggiorazione del festivo prevista dall'art. 22.

Art. 34.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE GRATIFICA NATALIZIA E FESTIVITÀ E MODALITÀ DI ATTUAZIONE

Il trattamento economico spettante agli operai per ferie (art. 31), gratifica natalizia (art. 32) e festività *nazionali e infrasettimanali anche se cadenti in giorno* di domenica (art. 33) è assolto dall'Impresa con la corresponsione di una percentuale complessiva calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 4 dell'art. 21, per le ore di lavoro normale effettivamente prestate.

Detta percentuale va computata anche sull'utile effettivo di cottimo e sui premi di produzione o cottimi impropri.

Le misure percentuali da valere localmente, tra un minimo del 20,25% ed un massimo del 22,30%, sono quelle indicate nella tabella (alleg. *E*) che forma parte integrante del presente articolo.

La percentuale di cui al presente articolo non va computata su:

— la indennità per logorio indumenti e mezzi personali di trasporto;

— l'eventuale indennità per apporto di attrezzi di *lavoro;*

— le quote supplementari dell'indennità di caropane non conglobate nella paga base (cioè per lavori pesantissimi, per minatori e boscaioli);

— la retribuzione e la relativa maggiorazione per lavoro straordinario, sia esso diurno, notturno o festivo;

— le maggiorazioni sulla retribuzione per lavoro normale notturno e festivo;

— l'indennità per lavori fuori zona;

— i premi ed emolumenti similari.

La percentuale di cui al presente articolo non va inoltre computata su:

— le indennità per lavori speciali disagiati;

— le indennità per lavori in alta montagna e in zona malarica, in quanto nella determinazione delle misure percentuali attribuite a ciascuna delle predette indennità è stato tenuto conto — come già nei precedenti contratti collettivi in relazione alle caratteristiche dell'industria edile — dell'incidenza per gratifica natalizia, ferie e festività.

La percentuale spetta all'operaio, anche durante la assenza dal lavoro per malattia o infortunio, nei limiti della conservazione del posto con decorrenza dell'anzianità, per ferie effettivamente godute e per sospensioni di lavoro non conseguenti da cause metereologiche in genere.

In caso di assenza per malattia o infortunio, l'Impresa deve corrispondere all'operaio la differenza tra l'importo della percentuale e il trattamento economico allo stesso corrisposto per ferie, gratifica natalizia e festività dagli Istituti assicuratori.

In tutti i casi di assenza dal lavoro per cui è prevista la corresponsione della percentuale, quest'ultima va computata sulla base dell'orario effettuato dal cantiere durante l'assenza dell'operaio.

Nel solo caso di sospensione totale dei lavori, la percentuale deve essere computata in base all'orario normale di lavoro localmente in vigore.

Gli importi della percentuale di cui al presente articolo vanno accantonati da parte delle imprese presso un Istituto bancario o presso la Cassa Edile, ove esista, secondo le modalità di versamento stabilite localmente.

Le modalità di pagamento agli operai sono quelle seguite localmente.

La scomposizione della percentuale minima del 20,25% e di quella massima del 22,30% è la seguente:

Gratifica natalizia	ore 200 su totali ore 448 = 44,64 %	del 20,25 % =	9,00 %	del 22,30 % =	10,00 %
ferie	» 112 » » » 448 — 25,00 %	» 20,25 % =	5,05 %	» 22,30 % =	5,60 %
festività nazion. e infrasettimanali (una naz. tre già naz. e tredici infrasett.)	» 136 » » » 448 = 30,36 %	» 20,25 % =	6,20 %	» 22,30 % =	6,70 %
	ore 448 — 100,00 %		20,25 %		22,30 %

Le percentuali sono state arrotondate per semplicità.

Art. 35.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA

In caso di malattia l'operaio, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi senza interruzione di anzianità.

Trascorso tale periodo, ove l'Impresa licenzi l'operaio, o la malattia, debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio ha diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed alla indennità di anzianità prevista per il caso di licenziamento.

L'operaio che cada ammalato in periodo di preavviso, ha diritto oltre alla indennità di anzianità, in quanto dovuta, alla conservazione del posto fino alla scadenza del preavviso stesso.

Per il trattamento economico dovuto in caso di malattia dagli Istituti assicuratori, si fa riferimento alle norme generali riguardanti l'assistenza di malattia agli operai dell'industria.

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'Impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui al primo e terzo comma, è tenuta a corrispondere all'operaio la percentuale per ferie, gratifica natalizia e festività nella misura e con le modalità indicate nell'articolo 34 del presente contratto.

Per i casi di t.b.c., fermo restando quanto previsto dal presente articolo, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 36.

TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO

In caso di infortunio sul lavoro l'operaio, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi senza interruzione di anzianità.

Trascorso tale periodo, ove l'Impresa licenzi l'operaio, o la infermità conseguente all'infortunio, debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio ha diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed alla indennità di anzianità prevista per il caso di licenziamento.

L'operaio che si infortuni in periodo di preavviso ha egualmente diritto alla conservazione del posto fino ad un massimo di 6 mesi senza interruzione di anzianità.

A guarigione clinica avvenuta e comunque trascorso il periodo previsto per la conservazione del posto, il rapporto di lavoro si intenderà senz'altro risolto fermo restando il diritto dell'operaio di percepire l'indennità di anzianità eventualmente spettante.

Per il trattamento economico dovuto in caso di infortunio dagli Istituti assicuratori si fa riferimento alle norme generali riguardanti l'assistenza per infortunio agli operai dell'industria.

Durante l'assenza dal lavoro per infortunio, l'Impresa è tenuta a corrispondere all'operaio la percentuale per ferie, gratifica natalizia e festività nella misura e con le modalità indicate nell'art. 34 del presente contratto.

Ove l'infortunio sul lavoro si verifichi invece durante il periodo di prova, l'operaio sarà ammesso a continuare il periodo di prova medesimo qualora sia in grado di riprendere il lavoro entro 30 giorni. Durante la sospensione del periodo di prova è dovuto il trattamento di cui al precedente comma semprechè, superato il periodo di prova medesimo, l'operaio sia confermato in servizio.

Art. 37.

PREVIDENZE SOCIALI

Per le previdenze sociali valgono le norme di legge e dei contratti collettivi.

Art. 38.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

L'operaio chiamato alle armi per obblighi di leva ha diritto alla conservazione del posto. Qualora, all'atto della chiamata alle armi, egli abbia maturato un'anzianità presso la stessa Impresa di almeno un anno, il tempo trascorso alle armi viene computato agli effetti dell'indennità di licenziamento, semprechè l'operaio si sia posto a disposizione dell'Impresa nel termine di 30 giorni di cui all'art. 3 del D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alla legge 3 maggio 1955, n. 370.

Art. 39.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato il 31 maggio 1941.

Peraltro, all'operaio non in prova, in occasione del matrimonio, viene concesso un periodo di congedo della durata di 10 giorni consecutivi (72 ore) con diritto al trattamento economico di cui al punto 3) dell'art. 21.

All'operaio che abbia maturato presso la stessa Impresa un'anzianità ininterrotta di servizio di almeno 12 mesi compiuti viene concesso invece un periodo di congedo della durata di giorni 12 consecutivi (88 ore) con diritto al trattamento economico di cui al punto 3) dell'art. 21.

L'Impresa deve anticipare la somma corrispondente alle giornate di congedo, subordinatamente agli adempimenti da parte dell'operaio richiesti dall'Istituto Nazionale Previdenza Sociale, ed ha diritto di trattenere quanto l'Istituto medesimo è tenuto a corrispondere all'operaio per lo stesso titolo.

Art. 40.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per quanto riguarda il trattamento alle lavoratrici in caso di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alle leggi in vigore.

Art. 41.

ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

In caso di assenza per malattia, l'operaio deve, entro 48 ore dall'inizio dell'infermità, salvo giustificati motivi di impedimento, avvertire l'Impresa, la quale ha facoltà di controllo mediante visita da parte di un medico di sua fiducia.

Analoga disciplina vale per i casi di prosecuzione di malattia.

In caso di infortunio, l'operaio deve darne immediato avviso all'Impresa.

Ogni assenza ingiustificata è punita con una multa non superiore al 10% della retribuzione che l'operaio avrebbe percepito lavorando durante l'assenza.

In caso di recidiva l'Impresa può procedere alla applicazione della sospensione come previsto dall'articolo 49.

L'operaio può essere licenziato senza preavviso, nè eventuale indennità di anzianità:

a) nel caso di assenza ingiustificata per 3 giorni di seguito;

b) al verificarsi della terza assenza ingiustificata nel periodo di un anno, in giorno successivo al festivo.

Art. 42.

PERMESSI

Agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi possono essere accordati brevi permessi, con facoltà per l'Impresa di non corrispondere la retribuzione per il tempo di assenza dal lavoro.

Art. 43.

PERMESSI PER DIRIGENTI SINDACALI

Agli operai che sono membri di organi direttivi di Organizzazione sindacale (nazionale, regionale, provinciale, comunale) del settore e che abbiano necessità di esplicare i loro compiti durante l'orario di lavoro, saranno concessi brevi permessi, senza retribuzione, per il disimpegno delle loro funzioni, semprechè i permessi vengano espressamente richiesti per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di carattere tecnico-aziendale.

Le cariche suddette e le variazioni relative dovranno essere preventivamente comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli Industriali, alle Imprese cui gli operai appartengono.

Art. 44.

CARICHE SINDACALI E PUBBLICHE

Agli operai che nel corso del rapporto di lavoro vengano chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali (nazionale, regionale, provinciale, comunale) nelle Organizzazioni operaie del settore, oppure la carica di Sindaco nelle Amministrazioni comunali, e che per tale ragione non possano continuare nell'espletamento delle loro mansioni lavorative presso l'Impresa, verrà conservato il posto per un periodo di 2 anni e comunque non oltre i limiti della durata del lavoro cui gli operai stessi erano adibiti all'atto in cui si è iniziata l'assenza, senza diritto alla retribuzione e con decorrenza dell'anzianità ai soli effetti dell'indennità di licenziamento.

E' fatto obbligo agli operai di cui sopra di ripresentarsi all'Impresa entro 6 giorni dalla data di cessazione dalla carica che ha determinato l'assenza. In caso contrario gli operai decadono dai benefici previsti nel presente articolo.

Art. 45.

CONSERVAZIONI DEGLI UTENSILI

L'operaio deve conservare in buono stato macchine, arnesi, attrezzi e tutto quanto viene messo a sua disposizione, senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dai superiori diretti.

Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente agli arnesi di lavoro, alle macchine, agli attrezzi e a quanto altro messo a sua disposizione darà diritto all'Impresa di rivalersi sulle sue competenze per il danno subìto, previa contestazione dell'addebito.

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, ogni operaio deve farne richiesta al suo capo.

In caso di risoluzione del rapporto deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello chè ha ricevuto in consegna temporanea.

L'operaio risponderà — e l'Impresa potrà rivalersene sulle sue competenze — delle perdite del materiale a lui affidato e che siano a lui imputabili, semprechè l'operaio sia stato messo in grado di custodire il materiale affidatogli.

Art. 46.

CUSTODIA DEGLI INDUMENTI, DEI CICLI E MOTOCICLI

L'impresa deve mettere a disposizione degli operai, in ogni cantiere, un luogo chiuso, al riparo dalle intemperie, in modo da consentire il deposito e la buona conservazione degli indumenti, dei cicli e motocicli. In esso l'operaio deve avere la possibilità di provvedere al cambio degli abiti normali con quelli da lavoro, prima e dopo l'orario lavorativo.

L'Impresa deve provvedere a far chiudere il locale predetto o ad adibire un incaricato al locale stesso, ai fini della migliore sicurezza degli indumenti personali, dei cicli e motocicli lasciati dagli operai.

Resta fermo che i locali debbono essere sempre tenuti secondo le norme igieniche.

Quando il numero degli operai non sia superiore a 15 o quando il cantiere non abbia durata di almeno 20 giorni, la Impresa deve provvedere, nel modo più idoneo, alla conservazione degli indumenti e dei mezzi suddetti.

L'Impresa può derogare a quanto previsto nei precedenti comma quando sussistano condizioni obiettive di carattere tecnico che rendano impossibile l'osservanza delle norme di cui sopra.

Art. 47.

VISITE D'INVENTARIO

L'operaio non può opporsi a visite d'inventario eventualmente disposte per ordine superiore, agli oggetti affidatigli, nè a visita personale, anche all'uscita dal cantiere.

Art. 48.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente contratto può dare luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

a) multa fino all'importo di tre ore di paga base di fatto;

b) sospensione dal lavoro fino a tre giorni;

c) licenziamento senza preavviso ma con indennità di anzianità;

d) licenziamento senza preavviso nè indennità di anzianità.

L'Impresa, nel comunicare all'operaio i provvedimenti disciplinari adottati a suo carico, deve fornire le relative motivazioni.

I proventi delle multe devono essere versati alla Cassa Edile o alla Scuola Edile o, in mancanza, all'INAM.

Art. 49.

MULTE E SOSPENSIONI

L'Impresa ha facoltà di applicare la multa quando l'operaio:

a) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute;

c) abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;

d) introduca bevande alcooliche senza averne avuta preventiva autorizzazione;

e) si trovi in stato di ubriachezza all'inizio o durante il lavoro;

f) trasgredisca in qualche modo alle disposizioni del presente contratto o commetta mancanze che pregiudicano la disciplina del cantiere.

Per le assenze dal lavoro senza giustificati motivi si applica la multa di cui all'art. 41.

In caso di maggiore gravità o di recidiva nelle mancanze di cui sopra l'Impresa può procedere all'applicazione della sospensione.

Art. 50.

PREAVVISO

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 51 o le di lui dimissioni possono aver luogo in qualunque giorno con un preavviso che, in considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia, è stabilito nel termine di una settimana, per gli operai con anzianità ininterrotta fino ai tre anni, e di giorni dieci, per gli operai con anzianità ininterrotta di oltre tre anni.

Ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile, in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a versare all'altra parte una indennità equivalente all'importo della retribuzione (v. punto 4 dell'art. 21) che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. Per gli operai retribuiti a cottimo deve essere computato anche l'utile medio di cottimo realizzato nelle ultime due quindicine o quattro settimane.

Art. 51.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento non ai sensi dell'art. 54 (licenziamento per mancanze) spetterà all'operaio una indennità di nove giornate (72 ore) della retribuzione costituita dagli elementi di cui al punto 4) dell'art. 21 (comprensiva per i cottimisti dell'utile medio di cottimo) per ogni anno intero di anzianità ininterrotta presso la stessa Impresa.

Ove non sia maturato il periodo di un anno intero, spetterà all'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 54 una indennità pari a sei ore della retribuzione di cui sopra per ogni mese intero di anzianità ininterrotta, a decorrere dalla data di assunzione.

Le sospensioni di lavoro non interrompono l'anzianità qualora non vi sia risoluzione del rapporto di lavoro.

L'indennità nella misura stabilita al primo comma deve essere corrisposta per l'anzianità decorrente dal 1° ottobre 1957; agli operai in servizio a tale data, per l'anzianità fino allora maturata, l'indennità deve essere computata in base all'ultima retribuzione, come sopra specificato, nella misura prevista dai precedenti contratti nazionali e provinciali.

Ai soli effetti del calcolo dell'indennità di anzianità, nell'anzidetta retribuzione deve essere computata anche la percentuale per gratifica natalizia, stabilita territorialmente dai contratti integrativi dei precedenti contratti nazionali. (Vedi tabella allegato *E*).

Art. 52.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'operaio dimissionario l'Impresa deve corrispondere le aliquote sotto indicate dell'indennità di anzianità prevista dall'art. 51 per il caso di licenziamento:

a) 50 % per anzianità di servizio ininterrotta presso la stessa Impresa da 8 mesi a 2 anni compiuti;

b) 75 % per anzianità di oltre 2 anni e sino a 6 anni compiuti;

c) 100 % per anzianità superiore a 6 anni.

L'intera indennità di anzianità è dovuta anche agli operai che si rendano dimissionari dopo il compimento del 60° anno di età, se uomini e 55° anno di età, se donne, purchè abbiano raggiunto una anzianità ininterrotta di servizio non inferiore a 8 mesi presso la stessa Impresa, nonchè alle operaie che si dimettano per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Per la malattia e l'infortunio si fa riferimento a quanto disposto dagli articoli 35 e 36.

Le dimissioni date durante il periodo di apprendistato o nei primo otto mesi di servizio successivo al compimento dello apprendistato stesso non comportano il diritto alla indennità di dimissioni.

Art. 53.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio, l'indennità di licenziamento e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposte, a norma dell'art. 2122 del Codice Civile, al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico dell'operaio, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte dell'operaio circa l'attribuzione e la ripartizione della indennità.

Art. 54.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Licenziamento senza preavviso ma con indennità di anzianità.

L'Impresa può procedere al licenziamento senza preavviso ma con indennità di anzianità nei seguenti casi:

a) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive o per i quali, data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;

b) rissa nell'interno del cantiere o gravi offese verso i compagni di lavoro;

c) recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente.

Licenziamento senza preavviso nè indennità di anzianità.

L'Impresa può procedere al licenziamento senza preavviso nè indennità di anzianità nei casi di maggiore gravità, quali ad esempio:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) furto, frode o danneggiamento volontario;

c) qualsiasi atto colposo che possa compromettere la stabilità delle opere anche provvisionali, la sicurezza del cantiere o l'incolumità del personale o del pubblico, o costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature od ai materiali;

d) trafugamento di schizzi, di utensili o di altri oggetti di proprietà del committente;

e) abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode del magazzino o del cantiere;

f) concorrenza sleale per esecuzione di lavori per conto di ditta concorrente o del committente, in permanenza di rapporto di dipendenza con l'Impresa;

g) assenza ingiustificata di cui all'ultimo comma dello art. 41.

Indipendentemente dal provvedimento disciplinare, l'operaio è tenuto al risarcimento dei danni a norma di legge.

Art. 55.

CONTROVERSIE

La domanda giudiziale concernente controversie che dovessero sorgere nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro è improcedibile se precedentemente la controversia stessa non sia stata sottoposta all'esame delle competenti Associazioni professionali degli industriali e degli operai per esperimentare il tentativo di conciliazione delle parti.

Il tentativo di conciliazione da parte delle Associazioni sindacali dovrà essere esperimentato entro 15 giorni dalla data di ricevimento da parte di una Associazione sindacale della richiesta avanzata dall'Associazione sindacale dirimpettaia.

Senza pregiudizio dell'obbligo del tentativo di conciliazione, demandato, come sopra precisato, alle Associazioni sindacali, resta salva la facoltà di esperimentare per le controversie individuali il tentativo di conciliazione tra la Direzione aziendale e la Commissione interna.

Le controversie collettive per l'applicazione del presente contratto saranno risolte amichevolmente dalle competenti Associazioni locali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 56.

RECLAMI

In considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia e della possibilità che al termine delle opere la organizzazione del cantiere venga a smobilitarsi completamente, qualsiasi reclamo sul salario e qualunque richiesta inerente al rapporto di lavoro debbono essere presentati dall'operaio, sotto pena di decadenza, entro quattro mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro dell'operaio stesso.

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 del Codice Civile.

Art. 57.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni interne sono quelli stabiliti dagli accordi interconfederali.

Art. 58.

PRONTO SOCCORSO

Per il pronto soccorso si fa riferimento alle norme di legge in vigore.

I natanti che si allontanano dal cantiere debbono essere muniti della prescritta cassetta di medicazione.

Art. 59.

CESSIONE, TRAPASSO E TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolvono di per sè il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

In caso di fallimento o di cessazione dell'azienda, seguiti dal licenziamento dell'operaio, questi avrà diritto all'indennità di licenziamento ed a quant'altro gli compete in base al presente contratto.

Art. 60.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Le parti si riservano di concordare la regolamentazione dell'apprendistato entro quattro mesi dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

Norma transitoria: in attesa della regolamentazione di cui sopra, per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alla legge 19 gennaio 1955, n. 25 ed al relativo regolamento.

Per quanto concerne la durata dell'apprendistato ed i criteri per la determinazione dei minimi di paga base oraria da corrispondere agli apprendisti, le parti convengono di tener fermo quanto previsto dal c.c.n.l. 18 dicembre 1954.

Art. 61.

ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE

Le Organizzazioni contraenti riconoscono la necessità di dare impulso alla istruzione professionale come mezzo essenziale per la formazione di maestranze edili,

per affinare e perfezionare le capacità tecniche delle stesse e per migliorare ed aumentare il loro rendimento nella produzione.

Le Associazioni territoriali di categoria nelle zone di rispettiva competenza cureranno l'attuazione pratica di tale principio, addivenendo alla istituzione di apposito Ente-Scuola od al potenziamento di quello esistente.

Detti Enti-Scuola realizzeranno il loro scopo mediante la istituzione di scuole professionali edili o laddove queste per obiettive accertate difficoltà non possano organizzare corsi in proprio, questi potranno essere affidati — sotto il controllo degli Enti Scuola stessi — ad Istituti professionali esistenti nel rispettivo ambito territoriale.

Al relativo finanziamento verrà provveduto con il contributo a carico degli industriali edili, da fissarsi localmente in misura non superiore allo 0,70 per cento della paga base di fatto corrisposta agli operai e da versarsi presso un Istituto bancario o similare

Tali Enti saranno amministrati da un Consiglio di Amministrazione paritetico da nominarsi dalle Associazioni territoriali interessate. Il Consiglio di Amministrazione nominerà il Presidente nella persona di un rappresentante degli industriali, il Vice Presidente nella persona di un rappresentante dei lavoratori ed il Direttore, all'infuori del Consiglio stesso, su designazione delle Associazioni territoriali dei lavoratori.

Le Organizzazioni territoriali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori stabiliranno in armonia con i principi suesposti le norme statutarie che dovranno regolare l'esercizio degli Enti-Scuola.

Le clausole difformi degli statuti esistenti alla data di entrata in vigore del presente contratto dovranno essere adeguate secondo i principi sopra esposti.

I programmi di insegnamento saranno studiati e fissati in modo da contenerli nelle possibilità di bilancio consentito dal finanziamento concordato,

Gli Enti-Scuola in questione, in linea di massima ed in relazione alle necessità e possibilità, potranno essere provinciali o interprovinciali.

I corsi dovranno essere riservati, in via di massima, agli operai edili.

Art. 62.

CASSE EDILI

Le parti stipulanti, riconoscendo l'importanza delle finalità perseguite dalle Casse Edili, promuoveranno l'istituzione, laddove possibile, di questi organismi.

L'amministrazione delle Casse Edili esistenti e di quelle che potranno essere costituite va effettuata in forma paritetica con la partecipazione dei rappresentanti delle Associazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali interessate.

Per il conseguimento degli scopi delle Casse le stesse Associazioni territorali determineranno la misura del contributo paritetico fra un minimo dello 0,10 per cento ed un massimo dello 0,50 per cento sulla paga base di fatto corrisposta agli operai, senza pregiudizio per le maggiori misure eventualmente esistenti.

Tale contributo avrà decorrenza, per le Casse esistenti, dalla data di entrata in vigore del presente contratto; e per quelle che si costituiranno, dalla data della loro costituzione.

Una Commissione di studio sarà costituita con la partecipazione paritetica di rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto.

Art. 63.

MIGRAZIONI INTERNE

Le parti si riservano di iniziare l'esame della regolamentazione delle migrazioni interne di gruppi di lavoratori, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

Art. 64.

NORMALIZZAZIONE DEI RAPPORTI SINDACALI

Le Organizzazioni interessate alla definizione del presente contratto nazionale concordemente convengono che qualsiasi accordo in materia di disciplina collettiva del rapporto di lavoro, sia per quanto riguarda gli elementi economici, sia per quanto attiene alle norme generali e regolamentari, deve essere concluso esclusivamente tra le Organizzazioni sindacali nazionali degli industriali e dei lavoratori, salvo quanto è stato specificatamente demandato alle Organizzazioni provinciali.

Art. 65.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI E CONDIZIONI DI MAGGIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto sono correlative ed inscindibili fra loro.

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti si danno reciprocamente atto che, stipulando il presente contratto, non hanno inteso modificare, per gli operai in forza presso le singole Imprese alla data di stipulazione del contratto stesso, le eventuali condizioni più favorevoli che dovranno essere mantenute.

Art. 66.

ESTENSIONE DI CONTRATTI STIPULATI CON ALTRE ASSOCIAZIONI

Qualora le Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto dovessero concordare con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate ad Organizzazioni aderenti alla Associazione Nazionale Costruttori Edili (A.N.C.E.).

Tale estensione si verifica dopo che le condizioni suddette siano state accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, o comunque dopo che siano trascorsi inutilmente 15 giorni dall'invito rivolto dall'A.N.C.E. alle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Art. 67.

ACCORDI INTERCONFEDERALI

Gli accordi vigenti tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e le Confederazioni dei Lavoratori, anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto.

Art. 68.

ACCORDI LOCALI

Le Associazioni sindacali territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera dovranno provvedere entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente contratto:

a) alla determinazione delle indennità relative ai lavori in alta montagna ed in zone malariche;

b) alla regolamentazione del trattamento dovuto agli operai assunti con l'apporto di attrezzi di lavoro ove sussistano consuetudini locali di corrispondere un particolare compenso per tale titolo.

Nel caso di mancata stipulazione degli accordi predetti entro il periodo di tre mesi, l'esame delle singole situazioni sarà avocato alle Associazioni Nazionali firmatarie del presente contratto.

Tuttavia, per la durata del presente contratto, si intendono mantenute in vigore le indennità stabilite per i titoli di cui sopra da contratti integrativi dei precedenti contratti nazionali di lavoro.

Resta salvo in ogni caso quanto contemplato dagli articoli 14 — 23 penultimo capoverso — 61 e 62 del presente contratto.

* * *

Nelle provincie in cui non sia stato stipulato alcun contratto integrativo dei precedenti contratti nazionali, le rispettive Associazioni sindacali territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori dovranno provvedere entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente contratto:

a) all'incasellamento delle categorie secondo le declaratorie di cui all'art. 5 del presente contratto;

b) alla distribuzione dell'orario normale di lavoro nell'anno.

Nello stabilire l'orario di lavoro, vanno tenute presenti le disposizioni di cui al primo comma dell'art. 7 del presente contratto, quelle contrattuali che prevedono orari inferiori a quelli di legge e le diverse consuetudini osservate da tutte le categorie nell'ambito provinciale.

Si chiarisce che con il riferimento fatto nel comma precedente alle diverse consuetudini si è voluto intendere l'osservanza, da parte di tutte le Imprese della categoria nell'ambito provinciale, di un orario di lavoro totalmente o parzialmente inferiore a quello di legge, quando però tale osservanza non sia dipesa da ragioni di ordine contingente di qualsiasi genere e sempre che tale osservanza sia riferibile ad un lungo ed ininterrotto periodo di tempo ed attualmente sia in atto non per le ragioni sopraccennate;

c) alla determinazione delle maggiorazioni ed indennità relative ai lavori speciali disagiati, ai lavori in alta montagna ed in zone malariche, al trattamento economico per le ferie, gratifica natalizia e festività ed all'indennità speciale;

d) alla regolamentazione del trattamento dovuto agli operai assunti con l'apporto di attrezzi di lavoro, ove sussistano consuetudini locali di corrispondere un particolare compenso per tale titolo.

Nel caso di mancata stipulazione degli accordi predetti entro il periodo di tre mesi, l'esame delle singole situazioni sarà avocato alle Associazioni Nazionali firmatarie del presente contratto.

Resta salvo in ogni caso quanto contemplato dagli articoli 14, 61 e 62 del presente contratto.

Art. 69.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore, per tutto il territorio nazionale, il 1° gennaio 1960 ed avrà efficacia fino al 31 dicembre 1961.

Qualora non sia disdetto da una delle parti con letteta raccomandata A. R. almeno tre mesi prima della scadenza, s'intenderà rinnovato per due anni, e così di seguito.

La parte che avrà data la disdetta dovrà comunicare all'altra le sue proposte almeno due mesi prima della scadenza e l'altra dovrà rispondere a tali proposte non oltre un mese prima della scadenza del contratto.

ALLEGATO A

TABELLA DEI MINIMI DI PAGA ORARIA

A) Uomini

ZONE	OPERAIO SPECIALIZZATO			OPERAIO QUALIFICATO				MANOVALE SPECIALIZZATO				MANOVALE COMUNE			
	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni
ZONA 0:															
Milano	212,16	203,32	182,79	190,65	185,09	162,73	134,81	172,19	160,84	127,20	100,43	161,60	151,04	119,63	88,56
Torino	207,56	201,77	178,80	186,49	181,10	158,10	131,94	168,46	157,32	124,45	98,22	158,13	147,75	117,09	81,77
Genova	205,76	200,03	177,17	184,86	179,47	157,78	130,76	166,64	155,91	123,30	97,41	156,72	146,51	116,00	81,07
ZONA I:															
Como, Firenze, Roma	204,81	198,13	176,43	184,02	178,63	157,05	130,21	166,25	155,26	122,77	96,92	155,97	145,80	115,52	80,69
Situazione extra: Varese	207,06	201,32	178,29	186,04	180,59	158,85	131,61	168,02	156,94	124,12	98,00	157,75	147,37	116,71	81,56
ZONA II:															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	197,33	191,94	170,03	177,40	172,23	151,44	125,40	160,19	149,64	118,39	93,46	150,34	140,50	111,35	77,33
Situazione extra: Crema	210,08	204,24	180,99	188,79	183,34	161,22	133,51	170,57	159,26	125,96	99,40	160,02	149,58	118,49	82,75
Sondrio	203,57	197,90	175,31	182,90	177,62	15[illegible],16	129,36	165,22	154,29	122,01	96,33	155,04	144,88	114,77	80,16
Trieste	198,90	193,35	171,26	178,74	173,51	152,[illegible]	126,39	161,43	150,78	119,20	94,10	151,48	141,58	112,17	78,37
Verbania	200,76	195,25	172,95	180,42	175,20	154,08	127,62	162,94	152,24	120,38	95,03	152,94	142,94	113,25	79,13
ZONA III:															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	193,68	188,34	166,89	174,98	168,96	148,57	123,18	157,21	146,83	116,11	91,73	147,54	137,91	109,24	76,37
Situazione extra: Biella	207,11	201,37	178,35	186,09	180,65	158,35	131,06	168,08	157,00	124,17	98,00	157,80	147,42	116,76	81,56
ZONA IV:															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	190,88	185,65	164,47	171,16	165,21	146,16	121,16	154,51	144,29	114,17	90,10	144,72	135,31	107,19	74,96
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	186,83	181,60	160,93	166,94	162,12	142,50	115,07	150,29	140,34	111,03	87,73	140,50	131,37	104,06	72,74
ZONA VI:															
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	184,92	179,80	159,30	165,26	160,43	141,10	116,89	148,77	138,94	109,95	86,80	139,09	130,06	103,03	72,04
ZONA VII:															
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	180,70	175,70	155,71	161,30	156,78	137,35	114,25	145,31	135,69	107,35	84,81	135,47	126,61	100,38	70,15
ZONA VIII:															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	177,00	172,11	152,45	158,12	153,51	135,03	111,89	142,29	132,88	105,08	83,02	132,66	124,01	98,27	68,69
Situazione extra: Valdarno	183,07	178,01	157,78	163,57	158,80	139,65	115,71	147,26	137,53	108,81	85,89	137,20	128,28	101,62	71,07
ZONA IX:															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	170,71	165,94	147,06	150,09	146,55	128,01	106,89	135,74	126,82	100,33	79,29	126,44	118,22	93,67	65,55
Situazione extra: Ascoli Piceno	172,00	167,22	148,18	152,11	147,07	129,57	107,67	136,77	127,74	101,08	79,83	127,42	119,09	94,43	66,05
ZONA X:															
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	165,09	160,48	142,22	146,22	142,00	124,87	103,52	131,04	122,39	96,81	76,53	121,41	113,46	89,94	62,96
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	159,30	154,93	137,33	141,20	137,00	120,13	99,93	126,44	118,11	93,51	73,88	117,19	109,52	86,86	60,80
ZONA XII:															
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	150,88	146,77	130,04	133,63	129,76	[illegible]	91,04	119,79	111,90	88,54	69,99	110,97	103,78	82,27	57,60

NOTA — I minimi di paga base oraria di cui alla presente tabella sono comprensivi della indennità di caropane per lavori pesanti. I minimi stessi non tengono conto di eventuali superminimi collettivi esistenti localmente, nè di eventuali differenziazioni per zone (vedi art. 14).

ALLEGATO B

TABELLA DEI MINIMI DI PAGA ORARIA

B) Donne

ZONE	1ª Categoria				2ª Categoria				3ª Categoria			
	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni
ZONA 0:												
Milano	160,37	134,53	126,77	112,29	144,77	121,58	107,95	94,00	135,96	114,65	102,49	82,32
Torino	156,95	131,61	124,02	109,87	141,63	118,92	105,57	92,00	133,04	112,17	100,28	80,54
Genova	155,54	130,43	122,90	108,97	140,40	117,89	104,71	91,13	131,85	111,20	99,40	79,83
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	154,81	129,81	122,40	108,41	139,80	117,36	104,16	90,75	131,25	110,70	98,97	79,45
Situazione extra: Varese	156,55	131,21	123,75	109,59	141,31	118,66	105,29	91,73	132,72	111,90	100,05	80,37
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	149,24	125,15	117,96	104,53	134,72	113,14	100,49	87,51	126,49	106,70	95,40	76,64
Situazione extra: Crema	158,85	133,18	125,60	111,22	143,37	120,38	106,87	93,14	134,66	113,57	101,51	81,50
Sondrio	153,91	129,08	121,61	107,79	138,88	116,60	103,57	90,22	130,44	110,06	98,32	79,02
Trieste	150,37	126,10	118,86	105,32	135,74	113,95	101,19	88,16	127,47	107,52	96,11	77,18
Verbania	151,83	127,29	119,98	106,33	137,05	115,03	102,17	89,02	128,71	108,54	96,97	77,94
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	146,44	122,85	115,76	102,57	132,17	110,97	98,54	85,83	124,17	104,76	93,62	75,18
Situazione extra: Biella	156,55	131,27	123,75	109,64	141,37	118,66	105,36	91,78	132,77	111,95	100,05	80,37
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	144,02	120,82	113,91	100,98	129,96	109,08	96,86	84,37	121,79	102,70	91,83	73,77
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	140,43	117,79	111,04	98,41	126,39	106,17	94,22	82,10	118,22	99,73	89,19	71,61
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	139,03	116,66	109,92	97,46	125,09	105,08	93,35	81,29	118,06	98,81	88,26	70,96
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	135,88	113,97	107,45	95,21	122,17	102,60	91,13	79,40	114,01	96,21	86,00	69,12
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia Pescara, Salerno, Taranto, Terni	133,07	111,61	105,20	93,24	119,63	100,49	89,24	77,77	111,68	94,16	84,21	67,71
Situazione extra: Valdarno	137,62	115,43	108,80	96,44	123,80	104,00	92,38	80,48	115,52	97,41	87,08	69,93
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	127,06	106,61	100,48	89,09	114,22	95,95	85,19	74,20	106,44	89,78	80,26	64,52
Situazione extra: Ascoli Piceno	128,07	107,40	101,28	89,70	115,03	96,64	85,83	74,80	107,30	90,48	80,91	65,07
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	123,02	103,24	97,34	6,27	110,22	92,59	82,27	71,66	102,22	86,27	77,12	61,98
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	118,80	99,70	93,97	83,30	106,36	89,40	79,40	69,23	98,70	83,29	74,42	59,87
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	112,51	94,42	89,02	78,91	100,81	84,69	75,23	65,55	93,46	78,86	70,58	56,74

NOTA — I minimi di paga base oraria di cui alla presente tabella sono comprensivi dell'indennità di caropane per lavori pesanti. I minimi stessi non tengono conto di eventuali superminimi collettivi esistenti localmente, nè di eventuali differenziazioni per zone (vedi art. 14).

ALLEGATO C

INDENNITÀ SPECIALE

	%
Alessandria	8,80
Ancona	9,10
Aosta	8,70
Arezzo	6,48
Ascoli Piceno	8,00
Asti	7,95
Avellino	6,95
Bari	6,60
Belluno	6,56
Benevento	5,17
Bergamo	8,50
Biella	8,70
Bologna	9,30
Bolzano	9,00
Brescia	8,40
Brindisi	5,88
Campobasso	6,03
Caserta	5,38
Catanzaro	5,75
Chieti:	
muratori e carpentieri	6,75
tutte le altre categorie	5,80
Como	8,18
Cosenza	6,00
Cremona	7,55
Cuneo	9,00
Ferrara	7,40
Firenze:	
1ª *Zona*	
Operai superiori ai 20 anni:	
Operai specializzati	8,63
Operai qualificati	8,39
Operai comuni	8,23
Manovali comuni	7,96
Operai inferiori a 20 anni	8,16
Apprendisti	8,23
2ª *Zona*	
Operai superiori a 20 anni:	
Operai specializzati	8,49
Operai qualificati	8,26
Operai comuni	8,09
Manovali comuni	7,82
Operai inferiori a 20 anni	8,02
Apprendisti	8,09
Foggia	5,89
Forlì	8,66
Frosinone	5,26
Genova	9,35
Gorizia	7,50
Grosseto	5,96
Imperia	7,00
L'Aquila	9,50
La Spezia	5,94
Latina	6,20
Lecce	7,42
Lecco	6,96
Livorno	8,74
Lucca	7,66
Macerata	8,00
Mantova	9,00
Massa e Carrara	7,80
Matera	5,44
Milano	8,37
Modena	8,00
Monfalcone	7,50
Napoli	5,17
Novara	8,83
Nuoro	7,00
Padova	6,60
Parma	8,66
Pavia	7,50
Perugia	6,46
Pesaro	9,00
Pescara	6,48
Piacenza	7,55
Pisa	7,71
Pistoia	6,78
Potenza	7,30
Prato:	
Operai specializzati	8,63
Operai qualificati	8,39
Manovali specializzati	8,23
Manovali comuni	7,96
Garzoni da 14 a 20 anni	8,13
Ravenna	8,66
Reggio Calabria	6,00
Reggio Emilia	8,00
Rieti	7,00
Roma	6,90
Rovigo	6,39
Salerno	5,16
Sassari	3,64
Savona	8,95
Siena	6,39
Sondrio	8,50
Taranto	6,60
Teramo	8,06
Terni	7,36
Torino	8,70
Trento	9,00
Treviso	6,39
Trieste	8,35
Udine	7,60
Varese	8,00
Venezia	7,50
Verbania	7,45
Vercelli	8,65
Verona	7,40
Vicenza	7,60
Viterbo	6,30

ALLEGATO *D 1*

TABELLA DELLE PERCENTUALI CORRISPOSTE A TITOLO DI INDENNITÀ PER LAVORI SPECIALI DISAGIATI

	Lavori su ponti mobili	Lavori su scale aeree	Lavori in pozzi neri	Lavori per fognature	Lavori in acqua	Spurgo di pozzi bianchi	Costruzioni di pozzi a profondità da m. 3,5 a m. 10	Costruzioni di pozzi a profondità oltre i m. 10	Lavori eseguiti sotto la pioggia o neve	Costruzioni camini in muratura senza ponteggi esterni	Costruzioni di piani inclinati con pendenza 60 %	Sgombero neve o ghiaccio armamento ferroviario	Lavori di scavo a sezione	Lavori di scavo in cimiteri	Lavori di demolizione di strutture pericolanti	Lavori in stabilimenti producenti sostanze nocive	Lavori eseguiti con martelli pneumatici
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
PIEMONTE																	
Alessandria	13,50	13,50	18,50	13 —	13 —	14,50	14,50	16 —	2 —	9 —	9 —	2 —	15 —	5 —	5 —	5 —	5 —
Aosta	12 —	15 —	18 —	18 —	13 —	17 —	16 —	19 —	4 —	12 —	12 —	7 —	14 —	8 —	10 —	8 —	5 —
Asti	10 —	10 —	12 —	10 —	12 —	10 —	—	—	—	—	—	—	10 —	—	5 —	—	5 —
Cuneo	10 —	10 —	17 —	14 —	14 —	14 —	14 —	18 —	2 —	10 —	11 —	5 —	14 —	3 —	10 —	7 —	5 —
Novara	11 —	12 —	12 —	12 —	11 —	10 —	13,50	16 —	4 —	10 —	4 —	—	12 —	4 —	9 —	7 —	5 —
Torino	12 —	13 —	11 —	14 —	12 —	12 —	12 —	15 —	2 —	10 —	12 —	6 —	12 —	2 —	8 —	5 —	5 —
Verbania	11 —	12 —	12 —	12 —	11 —	10 —	13,50	16 —	4 —	10 —	4 —	—	11 —	4 —	9 —	7 —	5 —
Vercelli	17 —	17 —	21 —	18 —	20 —	18 —	20 —	30 —	5 —	14 —	16 —	4 —	16 —	5 —	12 —	10 —	5 —
Biella	12 —	13 —	14 —	14 —	12 —	12 —	12 —	15 —	2 —	10 —	12 —	6 —	12 —	2 —	8 —	5 —	5 —
LIGURIA																	
Genova	20 —	50 —	60 —	50 —	30 —	30 —	23 —	40 —	10 —	40 —	20 —	22 —	25 —	15 —	10 —	—	5 —
Imperia	12 —	12 —	36 —	24 —	18—12	18 —	13 —	18 —	3 —	35 —	—	15 —	12 —	15 —	18 —	7,50	5 —
La Spezia	16 —	35 —	45 —	40 —	16 —	30 —	20 —	40 —	6 —	25 —	20 —	15 —	20 —	15 —	15 —	12 —	5 —
Savona	15 —	35 —	35 —	25 —	17 —	35 —	20 —	30 —	10 —	35 —	20 —	17 —	15 —	15 —	15 —	—	5 —
LOMBARDIA																	
Bergamo	8 —	10 —	20 —	14 —	8 —	18 —	14 —	16 —	2 —	—	—	4 —	8 —	5 —	5 —	8 —	5 —
Brescia	10 —	16 —	16 —	14 —	10 —	18 —	16 —	20 —	2 —	6 —	8 —	5 —	8 —	5 —	10 —	8 —	5 —
Como	7 —	10 —	10 —	10 —	7 —	20 —	15 —	20 —	5 —	—	—	6 —	10 —	25 —	15 —	7 —	5 —
Cremona	9 —	12 —	12 —	15 —	9 —	24 —	24 —	—	3 —	18 —	—	5 —	12 —	5 —	10 —	8 —	5 —
Mantova	10 —	15 —	15 —	14 —	10 —	18 —	18 —	20 —	2 —	—	—	4 —	10 —	5 —	10 —	—	5 —
Milano	8 —	10 —	13 —	14 —	10 —	18 —	18 —	20 —	2 —	—	—	4 —	9 —	5 —	10 —	7,50	5 —
Pavia	11 —	11 —	34 —	17,5	9 —	20 —	13,5	—	3 —	11 —	—	4 —	17,5	5 —	—	7,50	5 —
Sondrio	8 —	12 —	18 —	14 —	6—11	20 —	16 —	22 —	2 —	—	7 —	5 —	7 —	10 —	15 —	8 —	5 —
Varese	8 —	12 —	13 —	12 —	12 —	18 —	20 —	21 —	2 —	12 —	—	4 —	17 —	5 —	14 —	8 —	5 —
VENEZIA TRIDENTINA																	
Bolzano	9 —	9 —	18 —	11 —	9 —	18 —	18 —	25 —	2 —	15 —	10 —	2 —	12 —	10 —	10 —	—	5 —
Trento	9 —	9 —	23 —	12 —	8 —	19 —	19 —	—	2 —	—	10 —	2 —	12 —	—	—	—	5 —
VENEZIA GIULIA																	
Trieste	8 —	18 —	18 —	18 —	15 —	15 —	15 —	—	8 —	12 —	12 —	6—15	12 —	5 —	11 —	11 —	5 —
Gorizia	8 —	20 —	25 —	20 —	12 —	22 —	20 —	22 —	8 —	20 —	15 —	5 —	12 —	6 —	—	—	5 —
VENETO																	
Belluno	8 —	20 —	25 —	20 —	12 —	22 —	20 —	22 —	8 —	20 —	15 —	5 —	12 —	6 —	—	—	5 —
Padova	8 —	20 —	25 —	20 —	12 —	22 —	20 —	22 —	8 —	20 —	15 —	5 —	12 —	6 —	—	—	5 —
Rovigo	8 —	20 —	25 —	20 —	12 —	22 —	20 —	22 —	8 —	20 —	15 —	5 —	12 —	6 —	—	—	5 —
Treviso	8 —	20 —	25 —	20 —	12 —	22 —	20 —	22 —	8 —	20 —	15 —	5 —	12 —	6 —	—	—	5 —
Udine	8 —	20 —	25 —	20 —	12 —	22 —	20 —	22 —	8 —	20 —	15 —	5 —	12 —	6 —	—	—	5 —
Venezia	8 —	20 —	25 —	20 —	12 —	22 —	20 —	22 —	8 —	20 —	15 —	5 —	12 —	6 —	—	—	5 —
Verona	8 —	20 —	25 —	20 —	12 —	22 —	20 —	22 —	8 —	20 —	15 —	5 —	12 —	6 —	—	—	5 —
Vicenza	8 —	20 —	25 —	20 —	12 —	22 —	20 —	22 —	8 —	20 —	15 —	5 —	12 —	6 —	—	—	5 —
EMILIA																	
Bologna	30 —	37 —	50 —	40 —	25 —	25 —	30 —	50 —	2 —	50 —	—	7 —	27 —	10 —	20 —	—	5 —
Ferrara	30 —	25 —	50 —	50 —	6 —	45 —	40 —	60 —	15 —	30 —	—	10 —	25 —	20 —	30 —	—	5 —
Forlì	20 —	15 —	35 —	25 —	10 —	15 —	15 —	20 —	10 —	20 —	—	—	12 —	10 —	—	—	5 —
Modena	9 —	25 —	50 —	6 —	26 —	40 —	20 —	40 —	10 —	20 —	15 —	20 —	18 —	40 —	20 —	—	5 —
Parma	15 —	20 —	50 —	15 —	19 —	30 —	30 —	35 —	5 —	15 —	8 —	15 —	15 —	20 —	20 —	10 —	5 —
Piacenza	25 —	25 —	40 —	30 —	20 —	30 —	30 —	50 —	5 —	25 —	20 —	—	20 —	15 —	20 —	—	5 —
Ravenna	30 —	30 —	60 —	40 —	30 —	50 —	60 —	60 —	15 —	40 —	50 —	—	30 —	20 —	15 —	8 —	5 —
Reggio Emilia	18 —	18 —	18 —	18 —	8 —	12 —	12 —	20 —	3 —	5 —	—	5 —	10 —	5,5	—	7,5	5 —
Rimini	20 —	15 —	35 —	25 —	10 —	15 —	15 —	20 —	10 —	20 —	—	—	12 —	10 —	—	—	—

Segue ALLEGATO **D 1**

	Lavori su ponti mobili	Lavori su scale aeree	Lavori in pozzi neri	Lavori per fognature	Lavori in acqua	Spurgo di pozzi bianchi	Costruzione di pozzi a profondità da m. 3,5 a m. 10	Costruzione di pozzi a profondità oltre i m. 10	Lavori eseguiti sotto la pioggia o neve	Costruzioni camini in muratura senza ponteggi esterni	Costruzioni di piani inclinati con pendenza 60 %	Sgombero neve o ghiaccio armamento ferroviario	Lavori di scavo a sezione	Lavori di scavo in cimiteri	Lavori di demolizione di strutture pericolanti	Lavori in stabilimenti producenti sostanze nocive	Lavori eseguiti con martelli pneumatici
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
TOSCANA																	
Arezzo	14 —	14 —	22 —	19 —	13 —	15—20	15 —	18 —	2 —	15 —	18 —	10 —	12 —	15 —	10 —	12 —	5 —
Firenze	14 —	10 —	26 —	26 —	22 —	18 —	26 —	—	4 —	18 —	18 —	10 —	16 —	—	14 —	—	5 —
Grosseto	13 —	16 —	19 —	16 —	8 —	18 —	18 —	26 —	1 —	12 —	16 —	11 —	18 —	15 —	8 —	6 —	5 —
Livorno	12 —	20 —	25 —	20 —	23 —	15 —	15 —	20 —	5 —	18 —	15 —	12 —	15 —	15 —	10 —	10 —	5 —
Lucca	10 —	10 —	30 —	30 —	20 —	10 —	20 —	25 —	5 —	20 —	10 —	5 —	20 —	8 —	8 —	—	5 —
Apuania	13 —	15 —	30 —	19 —	18 —	—	13 —	—	8—30	20 —	18 —	17 —	13 —	—	18 —	—	5 —
Pisa	15 —	18 —	25 —	23 —	12 —	22 —	21 —	25 —	4 —	20 —	20 —	12 —	15 —	15 —	10 —	10 —	5 —
Pistoia	13 —	13 —	18 —	14 —	12 —	16 —	15 —	18 —	4 —	14 —	12 —	10 —	11 —	10 —	9 —	5 —	5
Prato	14 —	14 —	24 —	24 —	22 —	24 —	24 —	—	3 —	16 —	18 —	10 —	16 —	—	14 —	—	5 —
Siena	15 —	18 —	35 —	18 —	20 —	30 —	17 —	20 —	6 —	20 —	23 —	12 —	17 —	—	17 —	—	5 —
MARCHE																	
Ancona	9 —	15 —	26 —	26 —	12 —	20 —	16 —	24 —	2 —	35 —	18 —	20 —	18 —	8 —	15 —	—	5 —
Ascoli Piceno	12 —	12 —	18 —	15 —	15 —	12 —	12 —	16 —	6 —	18 —	11 —	11 —	11 —	11 —	12 —	6 —	5 —
Macerata	12 —	15 —	30 —	20 —	15 —	20 —	20 —	30 —	10 —	30 —	25 —	25 —	12 —	10 —	10 —	5 —	5 —
Pesaro	12 —	12 —	25 —	18 —	12 —	20 —	15 —	25 —	8 —	40 —	10 —	30 —	12 —	8 —	15 —	6 —	5 —
UMBRIA																	
Perugia	12 —	12 —	20 —	15 —	15 —	15 —	12 —	15 —	5 —	18 —	15 —	10 —	12 —	10 —	10 —	5 —	5 —
Terni	8 —	10 —	21 —	16 —	21 —	10 —	10 —	—	—	18 —	—	8 —	13 —	—	10 —	—	5 —
LAZIO																	
Frosinone	10 —	12 —	20 —	14 —	18 —	10 —	10 —	15 —	4 —	15 —	18 —	8—	10 —	10 —	8 —	10 —	5 —
Rieti	15 —	15 —	20 —	15 —	15 —	15 —	16 —	—	2 —	—	—	7-12	10 —	—	15 —	—	5 —
Roma	20 —	20 —	32 —	21 —	21 —	20 —	32 —	20 —	2 —	22 —	22 —	6 —	12—18	6 —	14 —	8 —	5 —
Viterbo	12 —	12 —	48 —	19 —	12 —	28 —	28 —	—	2 —	10 —	10 —	7 —	—	—	12 —	—	5 —
ABRUZZI E MOLISE																	
Campobasso	11,50	13,50	22,50	15 —	13,50	15,50	14 —	15,50	5,50	15 —	8 —	9 —	12 —	8 —	11 —	—	5 —
Chieti	20 —	15 —	35 —	20 —	15 —	18 —	20 —	25 —	10 —	5 —	10 —	10 —	10 —	10 —	10 —	—	5 —
L'Aquila	14 —	16 —	24 —	30 —	18 —	25 —	25 —	—	2 —	—	5 —	10-16	13 —	5 —	—	—	5 —
Pescara	20 —	15 —	35 —	20 —	15 —	13 —	21 —	25 —	2 —	5 —	5 —	10 —	10 —	5 —	10 —	—	5 —
Teramo	16 —	18 —	26 —	26 —	19 —	25 —	25 —	17 —	16 —	10 —	8 —	10 —	13 —	10 —	10 —	13 —	5 —
CAMPANIA																	
Avellino	10 —	15 —	16 —	12 —	12 —	10 —	10 —	15 —	2 —	20 —	10 —	15 —	15 —	5 —	15 —	20 —	5 —
Caserta	10 —	10 —	20 —	10 —	10 —	10 —	10 —	—	—	—	—	—	—	—	—	—	5 —
Napoli	10 —	18 —	28 —	15 —	6 —	25 —	22 —	18 —	2 —	20 —	8 —	5 —	4 —	4 —	12 —	10 —	5 —
Salerno	10 —	18 —	26 —	17 —	8 —	23 —	15 —	25 —	2 —	15 —	12 —	5 —	5 —	5 —	11 —	10 —	5 —
PUGLIA																	
Bari	11 —	14 —	17 —	17 —	20 —	—	15 —	20 —	1 —	11 —	11 —	—	11 —	—	—	—	5 —
Brindisi	10 —	17 —	13 —	13 —	15 —	15 —	8 —	16 —	1,50	15 —	20 —	—	15 —	15 —	15 —	—	5 —
Foggia	9 —	15 —	17 —	10 —	18 —	14 —	8 —	16 —	20 —	—	—	15 —	15 —	10 —	20 —	—	5 —
Taranto	18 —	19 —	32 —	20 —	12 —	15 —	10 —	13 —	1 —	11 —	11 —	5 —	13 —	4 —	15 —	—	5 —
LUCANIA																	
Matera	10 —	13 —	16 —	13 —	23 —	10 —	12 —	13 —	4 —	10 —	16 —	11 —	9 —	10 —	16 —	—	5 —
Potenza	10 —	17 —	13 —	13 —	10 —	9 —	12 —	20 —	2 —	16 —	20 —	12 —	7 —	15 —	16 —	—	5 —
CALABRIA																	
Catanzaro	13 —	13 —	25 —	20 —	22 —	15 —	15 —	16 —	10 —	25 —	28 —	10 —	10 —	25 —	22 —	12 —	5 —
Cosenza	11 —	13 —	25 —	20 —	22 —	10 —	10 —	15 —	10 —	25 —	28 —	10 —	10 —	25 —	15 —	10 —	5 —
Reggio Calabria	8 —	8 —	8 —	15 —	8 —	12 —	12 —	18 —	8 —	10 —	12 —	8 —	10 —	8 —	10 —	10 —	5 —
SARDEGNA																	
Nuoro	10 —	18 —	28 —	15 —	8 —	25 —	22 —	23 —	2—	20 —	8 —	5 —	10 —	4 —	12 —	10 —	5 —
Sassari	10 —	18 —	28 —	15 —	10 —	25 —	22 —	23 —	2 —	20 —	8 —	5 —	10 —	4 —	12 —	10 —	5 —

ALLEGATO *D 2*

LAVORI IN CASSONI AD ARIA COMPRESSA

PROVINCIA	da 0 a 10 metri	da oltre 10 a 16 metri	da oltre 16 a 22 metri	oltre 22 metri
	%	%	%	%
Alessandria	29	41	51	60
Ancona	54	72	84	132
Aosta	28	40	52	78
Arezzo	60	72	90	108
Ascoli Piceno	36	48	72	96
Asti	24	30	36	48
Avellino	30	42	60	84
Bari	34	47	53	80
Belluno	48	60	102	132
Bergamo	—	—	—	—
Biella	30	42	54	78
Bologna	45	55	90	120
Bolzano	42	54	78	108
Brescia	30	42	60	84
Brindisi	30	48	72	96
Campobasso	30	42	72	108
Caserta	42	60	90	132
Catanzaro	34	46	60	84
Chieti	24	42	72	144
Como	—	—	—	—
Cosenza	30	36	42	48
Cremona	33	44	—	—
Cuneo	34	39	54	66
Ferrara	48	84	120	—
Firenze	54	72	90	120
Foggia	—	—	—	—
Forlì	—	—	—	—
Frosinone	24	30	36	42
Genova	54	72	120	180
Gorizia	48	60	102	132
Grosseto	57	66	87	94
Imperia	54	72	120	180
L'Aquila	—	—	—	—
La Spezia	42	54	108	120
Latina	36	48	78	96
Lecce	—	—	—	—
Lecco	—	—	—	—
Livorno	48	60	84	108
Lucca	54	78	102	—
Macerata	36	48	60	96
Mantova	48	60	102	132
Massa e Carrara	54	66	78	90
Matera	42	54	72	120
Milano	—	—	—	—
Modena	—	—	—	—
Monfalcone	48	60	102	132
Napoli	45	66	100	144
Novara	42	54	84	120
Nuoro	45	66	100	144
Padova	48	60	102	132
Parma	—	—	—	—
Pavia	32	41	70	104
Perugia	48	60	72	90
Pesaro	36	54	72	108
Pescara	24	42	72	144
Piacenza	40	70	100	—
Pisa	48	60	84	108
Pistoia	—	—	—	—
Potenza	30	48	72	96
Prato	54	72	90	120
Ravenna	48	72	96	144
Reggio Calabria	34	46	60	84
Reggio Emilia	—	—	—	—
Rieti	36	54	72	96
Roma	42	54	72	108
Rovigo	48	60	102	132
Salerno	36	66	96	132
Sassari	37	55	83	120
Savona	54	72	120	180
Siena	66	78	96	114
Sondrio	—	—	—	—
Taranto	26	30	36	54
Teramo	24	42	60	72
Terni	26	39	51	64
Torino	30	42	54	78
Trento	42	54	78	108
Treviso	48	60	102	132
Trieste	36	48	78	114
Udine	48	60	102	132
Varese	54	84	108	—
Venezia	48	60	102	132
Verbania	42	54	84	120
Vercelli	36	48	66	84
Verona	48	60	102	132
Vicenza	48	60	102	132
Viterbo	30	36	42	48

ALLEGATO *D 3*

LAVORI IN GALLERIA

PROVINCIA	*a)* Per il personale addetto al fronte di perforazione, di avanzamento, anche se addetto al carico del materiale; ai lavori di riparazione straordinaria in condizioni di difficoltà e di disagio	*b)* Per il personale addetto ai lavori di rivestimento, di intonaco o di rifinitura di opere murarie; ai lavori per opere sussidiarie; al carico e ai trasporti nell'interno delle gallerie anche durante la perforazione, l'avanzamento o la sistemazione	*c)* Per il personale addetto alla riparazione o manutenzione ordinaria delle gallerie e degli impianti nei tratti o nelle gallerie ultimate, compresi i lavori di armamento delle linee ferroviarie	*d)* Ulteriore indennità da corrispondere al personale addetto ai lavori in galleria o pozzi attaccati dal basso in alto con pendenza superiore al 60 %
	PERCENTUALE			
Alessandria	19	16	10	5
Ancona	30	24	18	8
Aosta	23	15	8	7
Arezzo	27	18	9	18
Ascoli Piceno	32	20	16	10
Asti	18	10	5	—
Avellino	29	18	10	10
Bari	29-27-22-21 (3)	29-27-22-21 (3)	14	18 (2)
Belluno	28	21	12	13 (1)
Bergamo	17	10	6	2
Biella	20	12	10	6
Bologna	40	23	18	8
Bolzano	34-27 (3)	18-15 (3)	6	10
Brescia	29-24 (3)	17-14 (3)	9	5
Brindisi	18	12	6	15
Campobasso	27	16	9	5
Caserta	24	12	8	15
Catanzaro	24	20	12	8
Chieti	36	18	12	10
Como	18	12	10	5
Cosenza	24	20	12	10
Cremona	—	—	—	—
Cuneo	18-17 (3)	17	11	7
Ferrara	—	—	—	—
Firenze	60-39-30 (3)	46-28-22 / 3-14-11 (3)	14	30 (2)
Foggia	18-15 (3)	12	6	—
Forlì	—	—	—	—
Frosinone	22	15	8	7
Genova	48	20	15	10
Gorizia	28	21	12	13 (1)
Grosseto	20	14	12	5
Imperia	22	15	8	42
L'Aquila	57-42-30 (3)	42-29-20 (3)	15	25 (2)
La Spezia	22	10	8	10
Latina	24	20	15	7
Lecce	—	—	—	—
Lecco	—	—	6	—
Livorno	30	24	15	12
Lucca	33	18	10	8
Macerata	48	36	18	10
Mantova	—	—	6	—
Massa e Carrara	46-36-28 (3)	30-22-20 (3)	12	25 (2)
Matera	27-22 (3)	27-22-20 (3)	8	25
Milano	—	—	6	—
Modena	30	24	18	7
Monfalcone	28	21	12	13 (1)

Segue ALLEGATO *D 3*

PROVINCIA	*a)* Per il personale addetto al fronte di perforazione, di avanzamento, anche se addetto al carico del materiale; ai lavori di riparazione straordinaria in condizioni di difficoltà e di disagio	*b)* Per il personale addetto ai lavori di rivestimento, di intonaco e di rifinitura di opere murarie; ai lavori per opere sussidiarie; al carico e ai trasporti nell'interno delle gallerie anche durante la perforazione, l'avanzamento o la sistemazione	*c)* Per il personale addetto alla riparazione o manutenzione ordinaria delle gallerie e degli impianti nei tratti o nelle gallerie ultimate, compresi i lavori di armamento delle linee ferroviarie	*d)* Ulteriore indennità da corrispondere al personale addetto ai lavori in galleria o pozzi attacati dal basso in alto con pendenza superiore al 60 %
	PERCENTUALE			
Napoli	24	15	4	10
Novara	18	11	6	7
Nuoro	24	15	6	10
Padova	28	21	12	13 (1)
Parma	24-18 (3)	12	8	5
Pavia	—	—	—	—
Perugia	22	12	10	20 (2)
Pesaro	39	22	18	8
Pescara	36	18	12	10
Piacenza	—	—	—	—
Pisa	30	24	15	10
Pistoia	24	18	10	8
Potenza	36	30	18	20
Prato	60-39-30 (3)	46-28-22 / 23-14-11 (3)	14	30 (2)
Ravenna	30	20	15	25
Reggio Calabria	30	22	9	4
Reggio Emilia	18	12	6	—
Rieti	34-27-24 (3)	27-22-14 (3)	10	10 (2)
Roma	27	16	11	10
Rovigo	28	21	12	13 (1)
Salerno	36	30	6	11
Sassari	25	15	5	10
Savona	48	24	18	10
Siena	72-56-44-36 (3)	42-36-26-22 (3)	12	—
Sondrio	24	15	8	6
Taranto	18	17	12	5
Teramo	30	20	15	1
Terni	20	12	10	25 (2)
Torino	20	12	10	6
Trento	36-29 (3)	21-17 (3)	8	32 (2)
Treviso	28	21	12	13 (1)
Trieste	22	12	6	—
Udine	28	21	12	13 (1)
Varese	20	11	10	12
Venezia	28	21	12	13 (1)
Verbania	18	11	6	7
Vercelli	27	21	11	6
Verona	28	21	6	13 (1)
Vicenza	28	21	12	13 (1)
Viterbo	36-24-17 (3)	32-20-12 (3)	6	30 (2)

(1) L'ulteriore indennità non spetta al personale addetto al trasporto dei materiali di cui alla lettera *b)*.

(2) Indennità globale da corrispondere al personale di cui trattasi, comprensiva anche delle indennità rispettivamente dovute per i singoli casi di cui alle lettere *a) b)* e *c)*.

(3) Le percentuali sono riferite a casi diversi da quelli previsti dal presente Contratto Nazionale.

ALLEGATO *E*

TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE, GRATIFICA NATALIZIA E FESTIVITÀ

PROVINCIE	Gratifica natalizia	Ferie	Festività nazionali e infrasettimanali (comprese quelle cadenti di domenica)	TOTALE
	PERCENTUALE			
Alessandria	9,70	5,50	6,50	21,70
Ancona	9,70	5,50	6,60	21,80
Aosta	10,00	5,60	6,70	22,30
Arezzo	9,50	5,30	6,45	21,25
Ascoli Piceno	9,50	5,30	6,45	21,25
Asti	9,50	5,60	6,20	21,30
Avellino	9,00	5,60	6,70	21,30
Bari	9,50	5,30	6,45	21,25
Belluno	9,75	5,60	6,45	21,80
Benevento	9,00	5,05	6,20	20,25
Bergamo	10,00	5,60	6,70	22,30
Biella	10,00	5,50	6,70	22,20
Bologna	10,00	5,60	6,70	22,30
Bolzano	10,00	5,25	6,70	21,95
Brescia	9,80	5,50	6,60	21,90
Brindisi	9,50	5,30	6,45	21,25
Campobasso	9,00	5,05	6,20	20,25
Caserta	9,00	5,05	6,20	20,25
Catanzaro	9,00	5,05	6,20	20,25
Chieti	9,45	5,60	5,75	20,80
Como	9,75	5,45	6,60	21,80
Cosenza	9,00	5,05	6,20	20,25
Cremona	10,00	5,60	6,70	22,30
Cuneo	9,50	5,30	6,45	21,25
Ferrara	10,00	5,60	6,70	22,30
Firenze	10,00	5,95	6,20	22,15
Foggia	9,00	5,05	6,20	20,25
Forlì	9,80	5,50	6,60	21,90
Frosinone	9,00	5,05	6,20	20,25
Genova	10,00	5,60	6,70	22,30
Gorizia	9,75	5,60	6,45	21,80
Grosseto	9,50	5,30	6,45	21,25
Imperia	10,00	5,60	6,70	22,30
L'Aquila	10,00	5,60	6,70	22,30
La Spezia	9,75	5,45	6,60	21,80
Latina	9,00	5,60	6,20	20,80
Lecce	9,50	5,30	6,45	21,25
Lecco	9,50	5,30	6,45	21,25
Livorno	9,50	5,30	6,45	21,25
Lucca	9,50	5,30	6,45	21,25
Macerata	10,00	5,30	5,95	21,25
Mantova	10,00	5,60	6,70	22,30
Massa e Carrara	10,00	5,05	6,70	21,75
Matera	9,50	5,30	6,45	21,25
Milano	10,00	5,50	6,70	22,20

PROVINCIE	Gratifica natalizia	Ferie	Festività nazionali e infrasettimanali (comprese quelle cadenti di domenica)	TOTALE
	PERCENTUALE			
Modena	10,00	5,60	6,70	22,30
Monfalcone	9,75	5,60	6,45	21,80
Napoli	9,00	5,05	6,20	20,25
Novara	9,75	5,45	6,60	21,80
Nuoro	9,00	5,05	6,20	20,25
Padova	9,75	5,60	6,45	21,80
Parma	9,80	5,60	6,55	21,95
Pavia	10,00	5,60	6,70	22,30
Perugia	9,50	5,30	6,45	21,25
Pesaro	10,00	5,60	6,70	22,30
Pescara	9,50	5,30	6,45	21,25
Piacenza	10,00	5,60	6,70	22,30
Pisa	9,50	5,30	6,45	21,25
Pistoia	9,50	5,20	6,45	21,25
Potenza	9,75	5,45	6,60	21,80
Prato	10,00	6,10	6,00	22,10
Ravenna	10,00	5,60	6,70	22,30
Reggio Calabria	9,00	5,05	6,20	20,25
Reggio Emilia	10,00	5,60	6,70	22,30
Rieti	9,50	5,60	6,20	21,30
Roma	9,50	5,30	6,45	21,25
Rovigo	9,75	5,60	6,45	21,80
Salerno	9,00	5,05	6,20	20,25
Sassari	9,00	5,05	6,20	20,25
Savona	10,00	5,60	6,70	22,30
Siena	9,50	5,30	6,45	21,25
Sondrio	9,50	5,60	6,20	21,30
Taranto	9,50	5,30	6,45	21,25
Teramo	9,50	5,60	6,20	21,30
Terni	9,00	6,15	6,20	21,35
Torino	10,00	5,50	6,70	22,20
Trento	10,00	5,50	6,70	22,20
Treviso	9,75	5,60	6,45	21,80
Trieste	10,00	5,60	6,70	22,30
Udine	9,75	5,60	6,45	21,80
Varese	9,80	5,60	6,35	21,75
Venezia	9,75	5,60	6,45	21,80
Verbania	9,75	5,45	6,60	21,80
Vercelli	9,74	5,45	6,59	21,78
Verona	9,75	5,60	6,45	21,80
Vicenza	9,75	5,60	6,45	21,80
Viterbo	9,40	5,25	6,40	21,05

Visto il contratto e le tabelle *A*, *B*, *C*, D_1, D_2, D_3, *E* che precedono,

Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale

ZACCAGNINI

ALLEGATO N. 1

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA EDILIZIA ED AFFINI STIPULATO IN DATA 18-12-1954

(*Vedasi art. 60 c. c. n. l. 24 luglio 1959 per gli operai addetti all'industria edilizia ed affini*)

Omissis

Art. 53.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

a) *Definizione dell'apprendista.*

Agli effetti del presente contratto è apprendista colui che è occupato presso una delle Imprese di cui alla premessa del presente contratto allo scopo di acquistare la capacità necessaria per diventare operaio qualificato (muratore, carpentiere, ferraiolo, minatore di galleria, armatore di galleria, pittore, decoratore, ecc).

b) *Età di assunzione.*

Può essere assunto come apprendista — con comunicazione scritta che precisi che l'assunzione è stata effettuata nella qualità di apprendista — chi abbia compiuto i 14 anni, ma non oltrepassato i 18 anni di età.

c) *Durata del tirocinio.*

La durata del periodo di tirocinio è stabilita in tre anni ad esclusione degli addetti ai lavori di decorazioni in pittura, a vernice, in rilievo (stucchi) ed a mosaico, per i quali viene stabilito in quattro anni se il tirocinio s'inizia prima del 16° anno di età.

Per coloro che siano in possesso di licenza delle Scuole Edili di qualificazione istituite dalla categoria o da altre riconosciute equipollenti dalle Associazioni sindacali di categoria, il periodo di apprendistato sarà regolato dagli accordi integrativi provinciali.

L'apprendista di età superiore ai 18 anni, che abbia compiuto la metà del periodo dell'apprendistato, può essere ammesso alla prova del capolavoro ed, in caso di risultato positivo, al passaggio alla rispettiva categoria di operaio qualificato.

L'apprendista di età superiore ai 18 anni, che abbia terminato il periodo di apprendistato e non sia in grado di compiere il capolavoro, conserverà l'ultima paga raggiunta durante il periodo contrattuale di apprendistato, finchè non riuscirà a compiere il capolavoro.

Il capolavoro sarà compiuto presso una delle predette scuole di qualificazione della provincia, scelta di comune accordo fra le Associazioni territoriali competenti.

d) *Documentazione dei titoli.*

Per avere diritto ad essere ammessi al beneficio della diminuzione del periodo dell'apprendistato di cui al precedente comma, l'apprendista dovrà presentare all'atto dell'assunzione (o quando ha conseguito il titolo scolastico stabilito, se questo è ottenuto durante il rapporto di lavoro) il titolo scolastico originale o certificato autentico equipollente.

e) *Interruzione del tirocinio.*

Per gli apprendisti che abbiano già effettuato un periodo di apprendistato non inferiore a sei mesi consecutivi presso la stessa Impresa o altra Impresa del ramo, esplicando mansioni nella categoria alla quale devono essere adibiti nella stessa e nella nuova Impresa, il periodo dell'apprendistato così compiuto verrà computato ai fini della durata dell'apprendistato, semprechè non sia intercorsa una interruzione superiore ai dodici mesi.

f) *Obblighi del datore di lavoro.*

Il datore di lavoro ha l'obbligo: di curare o di far curare dai suoi dipendenti l'addestramento pratico dell'apprendista; di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze o che non siano attinenti alla lavorazione o mestiere che è oggetto del tirocinio; di accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi necessari perchè frequenti i corsi diurni eventualmente istituiti od approvati dalle Associazioni sindacali di categoria.

g) *Trattamento economico.*

La paga base oraria iniziale dell'apprendista sarà quella del manovale comune dell'età corrispondente, con la riduzione del 10%.

Durante il periodo di tirocinio, trascorso il primo semestre, saranno corrisposti agli apprendisti aumenti semestrali.

Ciascuno di tali aumenti sarà, per gli apprendisti operai qualificati pittori, decoratori, verniciatori, stuccatori e mosaicisti, pari ad un ottavo della differenza fra la paga del qualificato e quella iniziale, e per gli apprendisti operai qualificati degli altri mestieri pari ad un sesto della stessa differenza.

Gli apprendisti di cui al secondo comma della lettera *c*, per i quali le Associazioni territoriali debbono determinare il periodo di apprendistato, godranno all'inizio dell'apprendistato, del trattamento economico che essi avrebbero acquisito se, in relazione a quanto previsto nei commi precedenti, avessero effettivamente prestato servizio come apprendisti per un periodo di tempo pari a quello del quale è stato per essi diminuito (con accordo fra le Associazioni territoriali) il periodo massimo contrattuale di apprendistato. Gli stessi godranno poi successivamente degli aumenti semestrali previsti nei commi precedenti, come tutti gli altri apprendisti.

All'apprendista sarà corrisposta l'indennità di contingenza in relazione alla sua età.

Di massima l'apprendista non sarà adibito a lavori a cottimo.

(*Omissis*)

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
ZACCAGNINI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 1° AGOSTO 1959 PER GLI IMPIEGATI ADDETTI ALLE INDUSTRIE EDILIZIA ED AFFINI

In Roma, il 1° agosto 1959

tra

l'Associazione Nazionale Costruttori Edili (A.N.C.E.) rappresentata dal Presidente *cav. lav. ing. Francesco M. Salvi* e dalla Delegazione Industriale presieduta dal Consigliere dell'A.N.C.E., *geom. Bramante Boggio* e composta dei sigg.: *avv. Enrico Bencini, rag. Olao Maini, dott. Carlo Pelizza, rag. Lino Tomei, geom. Antonio Vela, prof. Claudio Agostinelli, dott. Enzo Bettini, dott. Luigi Capo, avv. Federico Delpino, dottor Cesare di Cesare, rag. Giovanni Manganaro, rag. Silvio Martuccelli, avv. Bruno Mazzarelli, dott. Bruno Munari, dott. Augusto Mussato* e con la partecipazione degli Industriali dell'Armamento Ferroviario nelle persone dei titolari delle Imprese omonime: *ing. Pietro Chiocci, sig. Giovanni Curino, sig. Ferruccio De Donno, sig. Luigi Galcazzi, sig. Gaetano Romano* e *sig. Rinaldo Quaglia,*

con l'assistenza della Confederazione Generale della Industria Italiana - C.G.I.I., rappresentata dall'*avvocato Enzo Bajocco;*

e, in ordine alfabetico

Associazione Impiegati dell'Edilizia (A.I.D.E.), rappresentata dal Segretario sig. *Efisio Costa* con la partecipazione dei sigg. Delegati *Lino Chiaretti* e *Alfredo Boccanera.*

Federazione Nazionale Edili Affini e del Legno (Fe.N.E.A.L.) rappresentata dal Segretario Nazionale *Giordano Gattamorta,* dai membri della Segreteria *Gnani Armando* e *Petitti Natale* e dai sigg.: *Paolo Mutti, Antonio Di Nuzzo, Giuseppe Bencivenga, Angelo Di Filippo,*

con l'assistenza della Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.) nelle persone di *Raffaele Vanni,* Segretario Confederale, *Tullio Repetto* e *Sergio Cesare* dell'Ufficio Sindacale.

Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini (F.I.L.C.A.) rappresentata dal Segretario Generale sig. *Stelvio Ravizza* e dai Segretari Nazionali sigg.: *Alfredo Messere* e *Luigi Sbarra,* con la partecipazione dei sigg.: *Giuseppe Buelli, Vincenzo Lettera, Giovanni Oggero* e *Angelo Pintossi,*

con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.) nelle persone del *dott. Paolo Cavezzali,* Segretario Confederale e sig. *Mario Pinna;*

Federazione Italiana Lavoratori del Legno, dell'Edilizia e Industrie Affini (F.I.L.L.E.A.) rappresentata dal Segretario Generale *dott. Elio Capodaglio,* dai Segretari sigg.: *Arvedo Forni, Carlo Cerri* e *Giorgio Guerri,* con la partecipazione dell'*on. Claudio Cianca,* dei sigg.: *Armando Becuti, Sante Fanelli, Edoardo Franzi, Alberto Fredda, Gastone Materassi, Cesare Mazzacurati, Giovanni Massarelli, Emanuele Moricca, Avvenire Paterlini, Edoardo Picollo, Gavino Pinna, Stelio Sternini* e *Franco Troiani,*

con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.) nelle persone dei Segretari *onorevoli Vittorio Foa* e *Luciano Romagnoli;*

Sindacato Ferrovieri Italiani (S.F.I.) rappresentato dal Segretario Generale *sen. Cesare Massini* e dai Segretari Nazionali sig. *Giuseppe De Blasio* e dott. *Sandro Stimilli* e dal sig. *Domenico Ciardullo* rappresentante Nazionale del Raggruppamento Appalti Ferroviari,

con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.) nelle persone dei Segretari *onorevoli Vittorio Foa* e *Luciano Romagnoli;*

viene stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro da valere in tutto il territorio nazionale;

per le Imprese dell'industria delle costruzioni edili, stradali, ferroviarie, tramviarie, idrauliche (bonifiche, idroelettriche, ecc.), marittime, fluviali, lacuali, lagunari ed industrie affini; per le Imprese esecutrici di costruzioni di linee elettriche e telefoniche (aeree e sotterranee), nonchè di opere per acquedotti, gas e fognature;

e gli Impiegati da esse dipendenti.

Art. 1.
ASSUNZIONE

Gli impiegati devono essere assunti secondo le norme di legge.

Il rapporto di impiego si costituisce con la lettera di assunzione nella quale l'Impresa deve specificare:

1) la data di assunzione;

2) la categoria cui l'impiegato viene assegnato e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) la durata dell'eventuale periodo di prova;

4) la prefissione del termine in caso di assunzione a tempo determinato;

5) il trattamento economico iniziale.

Art. 2.
DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità o altro documento equipollente;

2) il libretto di lavoro;

3) i documenti atti a comprovare l'eventuale diritto agli assegni familiari;

4) la tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie ed il libretto personale;

5) i documenti comprovanti il diritto all'assistenza malattia;

6) i certificati comprovanti eventuali titoli di studio e precedenti occupazioni.

Nel corso del rapporto di lavoro l'impiegato deve documentare ogni eventuale variazione agli effetti del suo diritto agli assegni familiari.

E' in facoltà dell'Impresa di richiedere il certificato penale di data non anteriore a 3 mesi.

L'Impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'impiegato deve dichiarare all'Impresa la sua residenza ed il domicilio e gli eventuali cambiamenti.

Per i documenti per i quali la legge preveda determinati adempimenti da parte dell'Impresa, questa provvederà agli adempimenti stessi.

Cessato il rapporto di lavoro, l'Impresa deve restituire all'impiegato, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di sua spettanza.

Per quanto riguarda il libretto di lavoro si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 3.

VISITA MEDICA

L'impiegato di nuova assunzione può essere sottoposto a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'Impresa, qualora questa lo ritenga necessario.

Art. 4.

CATEGORIE E QUALIFICHE

L'assegnazione delle categorie e delle relative qualifiche è fatta in base ai seguenti criteri:

CATEGORIE

Impiegati di 1ª categoria (tecnici e amministrativi).

Appartengono alla prima categoria gli impiegati di concetto di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, con funzioni direttive o che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare o dai dirigenti dell'Impresa.

Impiegati di 2ª categoria (tecnici e amministrativi).

Appartengono alla seconda categoria gli impiegati di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, che assolvono mansioni di concetto.

Impiegati di 3ª categoria (tecnici e amministrativi).

Gruppo A - Appartengono alla terza categoria, gruppo *A*, gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale.

Gruppo B - Appartengono alla terza categoria, gruppo *B*, gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, aventi mansioni che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio (accordi interconfederali 30 marzo 1946 e 23 maggio 1946).

QUALIFICHE

Le particolari caratteristiche dell'industria edilizia non permettono una esemplificazione delle qualifiche impiegatizie perchè la struttura e l'organizzazione tecnico-aziendale dell'industria stessa sono mutevolissime in relazione alla entità delle Imprese, alle particolarità di assunzione dei lavori ed alle relative modalità di svolgimento.

Di conseguenza, viene indicato soltanto in linea di massima qualche caso tipico più ricorrente.

IMPIEGATI TECNICI

Impiegati tecnici di 2ª categoria.

Assistente tecnico è colui che distribuisce il lavoro agli operai, cura l'esecuzione dei lavori in base a disegni e progetti, procede alla misurazione e liquidazione dei lavori affidati a cottimo o subappalto. Ha eventualmente potestà di trattare con i fornitori, provvedendo all'approvvigionamento dei materiali. Inoltre ha facoltà disciplinare sulle maestranze ed assume e licenzia gli operai, nell'ambito delle direttive impartite dalla Impresa.

Tecnico che provvede allo sviluppo in fase di massima e di dettaglio dei progetti ed allo sviluppo dei calcoli statici e metrici relativi.

Disegnatore di concetto con responsabilità della interpretazione dello sviluppo e del controllo dei disegni.

Impiegati tecnici di 3ª categoria - Gruppo A.

Assistente tecnico di 3ª Categoria, gruppo *A*, è colui che, pur svolgendo, in linea di massima, compiti analoghi a quelli dello assistente di 2ª Categoria, compie tuttavia la propria opera in cantieri i cui lavori, per la loro caratteristica, richiedono soltanto generica preparazione professionale, o si limita a dare esecuzione alle direttive generali o particolari dei superiori, oppure presta la sua opera alle dipendenze di un assistente di categoria superiore.

Addetto a calcoli e computi relativi alla contabilità tecnico-amministrativa dei lavori, in via continuativa e con funzioni esecutive.

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI

Impiegati amministrativi di 2ª categoria.

Impiegato addetto agli approvigionamenti ed acquisti ed alle liquidazioni dei conti dei fornitori secondo le indicazioni di massima dei diretti superiori, e che svolge tale lavoro con continuità e con diretta responsabilità nei limiti dei compiti affidatigli.

Impiegato che cura l'applicazione e l'interpretazione delle disposizioni legislative e contrattuali inerenti a stipendi e paghe, e provvede alle pratiche relative pres-

so Istituti ed Enti di assicurazione, di previdenza ed assistenza dei lavoratori, e ciò con diretta responsabilità, nei limiti delle indicazioni di massima dei superiori.

Contabile che imposta il libro giornale e ne cura gli sviluppi.

Impiegati amministrativi di 3ª categoria - Gruppo A.

Impiegato con mansioni puramente esecutive che cura la compilazione delle paghe e ne effettua i versamenti ai lavoratori, provvedendo ai conteggi ed ai versamenti dei contributi assicurativi e previdenziali in esecuzione delle norme specifiche che gli vengono date dai superiori.

* * *

Resta fermo che l'assegnazione degli impiegati alle diverse categorie e gruppi deve essere effettuata in base alle mansioni dagli stessi in concreto esercitate, indipendentemente dalle denominazioni usate dalle parti.

Art. 5.

TRATTAMENTO LAUREATI E DIPLOMATI

I laureati in specialità tecniche inerenti all'industria edilizia (ingegneri, architetti e simili), in specialità amministrative (dottori in economia e commercio, in giurisprudenza e simili) e i diplomati di scuole medie superiori in specialità tecniche inerenti all'industria edilizia (geometri, periti edili e simili) o in specialità amministrative (ragionieri, periti commerciali) non possono essere assegnati a categoria inferiore alla seconda per i laureati ed alla terza gruppo *A* per i diplomati, semprechè siano adibiti a mansioni inerenti al loro titolo di studio.

Terminato il periodo di prova:

— agli impiegati laureati, se mantenuti in seconda categoria, è dovuta una maggiorazione del cinque per cento sullo stipendio minimo mensile di cui all'art. 9;

— agli impiegati diplomati, se mantenuti in terza categoria, gruppo *A*, è dovuta una maggiorazione dell'otto per cento sullo stipendio minimo mensile di cui all'art. 9.

Il titolo di studio deve essere denunciato per iscritto all'Impresa all'atto dell'assunzione o del conseguimento di esso.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a cinque mesi per gli impiegati di prima categoria, a quattro mesi per gli impiegati di seconda categoria ed a due mesi per quelli di terza categoria.

Tale periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

Non sono ammesse nè la protrazione, nè la rinnovazione del periodo di prova.

La malattia sospende il periodo di prova purchè non abbia una durata superiore al periodo di prova stesso; nel caso invece di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il periodo di prova resta sospeso fino alla guarigione clinica. Durante l'assenza per malattia o infortunio non è dovuto alcun trattamento economico.

Salvo quanto diversamente disposto dal presente contratto, nel corso del periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal contratto stesso.

La risoluzione del rapporto può essere richiesta da ciascuna delle parti in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità.

In caso di risoluzione del rapporto per volontà della Impresa deve essere corrisposto all'impiegato il trattamento economico dovuto sino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

L'impiegato che in epoca precedente di non oltre un anno abbia prestato servizio nella stessa Impresa con le stesse mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova già prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'Impresa non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio con anzianità dalla data di inizio del periodo di prova stesso.

Art. 7.

CONTRATTO A TERMINE

Nell'assunzione fatta con prefissione di termine, quest'ultimo può essere riferito o ad un determinato periodo di tempo o alla durata di un determinato lavoro; tuttavia, quando l'apposizione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto, saranno applicabili tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato.

Comunque, agli effetti dell'indennità di cui all'art. 42 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine stipulato per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera od il lavoro per cui l'impiegato fu assunto oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività dell'Impresa.

L'assunzione fatta con prefissione di termine deve risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, ad eccezione di quelle relative al preavviso ed all'indennità di anzianità.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza impiegati, di cui all'art. 33, limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative.

Art. 9.

STIPENDIO MINIMO MENSILE

Dal 1° gennaio 1960 agli impiegati il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente contratto deve essere corrisposto lo stipendio minimo mensile di cui alle allegate tabelle.

Art. 10.

INDENNITÀ SPECIALE A FAVORE DEL PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONI DI ORARIO

Le parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, al quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro gli impiegati con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che è da considerare personale direttivo — escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro — quello preposto alla direzione tecnica od amministrativa dell'Impresa o di un reparto di essa, con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (art. 3, n. 2 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955).

Il personale di cui sopra ha diritto ad una indennità speciale nella misura del venti per cento dello stipendio minimo mensile e dell'indennità di contingenza.

E' in facoltà dell'Impresa di dedurre l'importo della indennità suddetta dall'eventuale superminimo, semprechè questo sia stato fissato in considerazione della particolare natura delle mansioni.

Art. 11.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

L'impiegato, per l'anzianità di servizio presso una stessa Impresa o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società), ha diritto, per ogni biennio di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione del 5% dello stipendio minimo mensile della categoria cui appartiene e dell'indennità di contingenza, per quattordici bienni della carriera, secondo le modalità di calcolo appresso indicate.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio nella nuova categoria.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti vanno calcolati come segue:

a) anzianità maturata sino alla data del 31 maggio 1952

Per ogni scatto biennale:

Dal 1° gennaio 1960 l'importo di ogni scatto biennale va corrisposto nelle seguenti misure globali comprensive anche delle quote forfettarie di rivalutazione previste dall'Accordo interconfederale 14 giugno 1952, aumentate con Accordo interconfederale 12 giugno 1954:

CATEGORIE - ETÀ	ex 1ª Zona		ex 2ª Zona		ex 3ª Zona		ex 4ª Zona	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
1ª *Categoria:*	2.950	2.950	2.850	2.850	2.800	2.800	2.750	2.750
2ª *Categoria:*								
Superiore ai 21 anni	2.050	1.750	2.000	1.700	1.950	1.650	1.900	1.650
» 20-21 »	1.700	1.450	1.650	1.400	1.650	1.400	1.600	1.350
Inferiore ai 20 »	1.700	1.400	1.650	1.350	1.600	1.300	1.600	1.300
3ª *Categoria* A:								
Superiore ai 21 anni	1.350	1.150	1.300	1.150	1.300	1.100	1.250	1.100
» 20-21 »	1.250	1.050	1.200	1.050	1.200	1.050	1.150	1.000
» 19-20 »	1.250	1.000	1.200	1.000	1.200	950	1.150	950
» 18-19 »	1.100	900	1.050	900	1.050	850	1.050	850
» 17-18 »	950	850	950	800	950	800	900	800
» 16-17 »	900	750	850	750	850	700	850	700
Inferiore ai 16 »	800	700	750	700	750	650	750	650
3ª *Categoria* B:								
Superiore ai 21 anni	1.050	900	1.000	900	1.000	850	950	850
» 20-21 »	950	850	950	800	950	800	900	800
» 19-20 »	950	750	950	750	900	700	900	700
» 18-19 »	850	700	850	700	800	650	800	650
» 17-18 »	750	650	750	600	700	600	700	600
» 16-17 »	700	600	650	600	650	550	650	550
Inferiore ai 16 »	600	550	600	550	550	500	550	500

Gli importi globali di cui sopra vanno riferiti alle zone di retribuzione esistenti prima dell'entrata in vigore dell'Accordo interconfederale 12 giugno 1954.

Agli effetti degli aumenti periodici, resta fermo il riconoscimento dell'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937 a favore degli impiegati in servizio al 1° dicembre 1947;

b) anzianità maturata successivamente al 31 maggio 1952

Per ogni scatto biennale:

Cinque per cento dello stipendio minimo mensile di cui all'art. 9 e della indennità di contingenza in vigore all'atto della maturazione dello scatto.

Con effetto dal 31 dicembre 1952, al termine di ogni anno solare e con applicazione dal 1° gennaio successivo, gli aumenti biennali di anzianità maturati dopo il 31 maggio 1952, saranno ricalcolati in base all'importo dell'indennità di contingenza in vigore al 31 dicembre di ogni anno.

* * *

Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sullo stipendio minimo mensile in atto alle singole scadenze mensili, salvo quanto disposto alla lettera *a*) e nel comma di cui in appresso.

In caso di passaggio a categoria superiore sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nelle categorie di provenienza. Tale importo, nel caso di variazione dei minimi di stipendio mensile delle categorie di provenienza, sarà rivalutata — ad eccezione di quanto previsto alla lettera *a*) del presente articolo — ricalcolando percentualmente su detti minimi gli aumenti biennali che lo compongono.

Art. 12.

MENSE AZIENDALI

Per le mense aziendali e per la indennità sostitutiva si fa riferimento alle situazioni in atto in ogni singola provincia.

Art. 13.

ELEMENTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO GLOBALE

Gli eventuali elementi che possono concorrere a formare il trattamento economico globale degli impiegati sono i seguenti:

1) *Stipendio minimo mensile*: si intende lo stipendio riportato nelle tabelle allegate al contratto (V. art. 9);

2) *Superminimo collettivo*:
3) *Superminimo « ad personam » di merito*:
} differenza tra il maggior stipendio di fatto corrisposto e lo stipendio minimo mensile di cui al n. 1;

4) *Indennità di contingenza;*

5) *Indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni di orario* (V. art. 10);

6) *Aumenti periodici di anzianità* (V. art. 11);

7) *Compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato;*

8) *Provvigioni, interessenze, partecipazioni agli utili e premi di produzione;*

9) *Indennità sostitutiva di mensa* (V. art. 12);

10) *Rateo della 13ª mensilità* (V. art. 28);

11) *Rateo del premio di fedeltà* (V. art. 29);

12) *Indennità di cassa e di maneggio di denaro* (V. art. 14);

13) *Indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa ed in galleria* (V. art. 17);

14) *Indennità di zona malarica* (V. art. 18);

15) *Ogni altra indennità avente carattere specifico con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso di spese anche se in misura forfettaria.*

* * *

Per *stipendio di fatto* si intende la somma mensilmente corrisposta per i titoli di cui ai numeri 1, 2, 3 e 6.

* * *

Per determinare le quote giornaliera ed oraria dei singoli elementi del trattamento economico globale assunti a base di calcolo per i vari istituti contrattuali, si divide l'importo mensile degli elementi stessi rispettivamente per ventisei e per centottanta.

Art. 14.

INDENNITÀ DI CASSA E DI MANEGGIO DI DENARO

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errori deve essere corrisposta una maggiorazione dell'otto per cento dello stipendio minimo mensile e dell'indennità di contingenza della sua categoria e gruppo.

Gli interessi derivanti da eventuali cauzioni vanno a beneficio dell'impiegato.

Art. 15.

INDENNITÀ PER USO DI MEZZI DI TRASPORTO DI PROPRIETÀ DELL'IMPIEGATO

All'impiegato che, a richiesta dell'Impresa, usi in via continuativa mezzi di trasporto di sua proprietà per l'espletamento delle mansioni affidategli (personale addetto al recapito, alla sorveglianza di più cantieri, ecc.) deve essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese di manutenzione e di indennizzo per usura del mezzo, un compenso da concordare tra le parti.

Art. 16.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Sono considerate ore straordinarie quelle eseguite oltre l'orario normale di lavoro di cui alle vigenti norme di legge.

Nessun impiegato tecnico od amministrativo può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere lavoro straordinario, notturno o festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

Il lavoro straordinario, notturno o festivo deve essere autorizzato preventivamente per iscritto, salvo i casi di urgenza, nei quali si deve provvedere appena possibile.

L'Impresa, alla fine di ogni mese, deve richiedere agli interessati un prospetto riepilogativo del lavoro straordinario eseguito.

Il conteggio delle ore straordinarie deve risultare da un prospetto da consegnare all'impiegato e il pagamento va effettuato nella prima decade del mese successivo a quello in cui la prestazione è stata eseguita.

Resta salvo quanto stabilito negli articoli 2934 e seguenti del Codice Civile in materia di prescrizione.

Le percentuali di aumento per lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno	27 %
lavoro festivo	45 %
lavoro festivo straordinario	55 %
lavoro notturno non compreso in turni periodici	34 %
lavoro notturno compreso in turni periodici	10 %
lavoro straordinario notturno	47 %
lavoro festivo notturno (escluso quello compreso in turni periodici)	50 %
lavoro notturno festivo straordinario	70 %

Si considerano ore notturne quelle comprese tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Le percentuali di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria degli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 6 e 7 dell'art. 13.

Qualora l'impiegato sia retribuito in tutto o in parte con elementi variabili (provvigioni, interessenze, ecc.), si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso degli elementi di cui ai punti 1, 4 e 6 dell'art. 13.

Qualora venga richiesta all'impiegato occasionalmente ed improvvisamente una prestazione straordinaria, dopo che questi abbia lasciato l'ufficio o il cantiere al termine del proprio orario normale di servizio, è dovuto, in aggiunta a quanto spettante per la prestazione straordinaria stessa, un trattamento economico pari a due ore di lavoro a regime normale se la prestazione viene effettuata in ore diurne, ed a tre ore se la prestazione viene effettuata in ore notturne.

Art. 17.

INDENNITÀ PER LAVORI IN ALTA MONTAGNA IN CASSONI AD ARIA COMPRESSA ED IN GALLERIA

Agli impiegati destinati a prestare la loro opera, continuativamente e nelle stesse condizioni di lavoro degli operai, in alta montagna, nell'interno di cassoni ad aria compressa o in galleria, spetta:

a) per lavori in alta montagna e nei cassoni ad aria compressa: lo stesso trattamento economico, in percentuale o in cifra, stabilito dai contratti collettivi per gli operai e, nel caso di lavori in alta montagna, lo stesso trattamento per vitto ed alloggio.

Le percentuali devono essere computate sugli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3, 4 e 6 dell'art. 13;

b) per lavori in galleria: una indennità di lire 5000 mensili.

Le predette indennità vengono assorbite oltre che da quelle eventualmente corrisposte per lo stesso titolo, anche da superminimi in atto che non siano dati a titolo di merito o per altri motivi specifici.

Art. 18.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli impiegati che svolgono la loro attività in via continuativa in zona malarica è dovuto lo stesso trattamento economico, in percentuale od in cifra, stabilito dai contratti collettivi per gli operai.

Le percentuali devono essere computate sugli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3, 4 e 6 dell'art. 13.

L'indennità in questione spetta soltanto agli impiegati che da località non malariche vengono destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Considerate le particolari caratteristiche dell'industria edile, detta indennità spetta pure agli impiegati considerati nel comma precedente, che a seguito di licenziamento vengano assunti direttamente ed immediatamente da altra Impresa sul posto.

L'indennità stessa verrà conservata nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica.

Le località da considerarsi zone malariche ed i periodi di infezione malarica sono quelli riconosciuti dalle competenti autorità sanitarie a norma delle disposizioni di legge.

Art. 19.

LAVORI FUORI ZONA

Si considera lavoro fuori zona quello effettuato in luogo compreso entro 4 chilometri dalla cinta daziaria del Comune per il quale l'impiegato è stato assunto.

All'impiegato in servizio, inviato ad espletare la sua attività nei limiti della zona anzidetta, è dovuto il rimborso delle eventuali spese di viaggio ed un adeguato indennizzo da convenirsi aziendalmente in relazione al disagio ed al tempo impiegato per l'andata ed il ritorno dalla cinta daziaria al posto di lavoro, semprechè l'Impresa non provveda con mezzi propri al trasporto del personale.

Art. 20.

TRASFERTA

All'impiegato occasionalmente e temporaneamente comandato in missione per esigenze di servizio vanno rimborsate, entro i limiti della normalità, a piè di lista, le spese che lo stesso ha incontrate per trasporto, vitto ed alloggio.

Inoltre, all'impiegato deve essere corrisposto:

— nel caso di pernottamento fuori sede, una indennità giornaliera del quindici per cento sull'ammontare delle spese di soggiorno (spese di vitto ed alloggio);

— nel caso che non sia costretto a pernottare fuori sede e la missione si protragga per l'intera giornata, una indennità del quindici per cento sull'ammontare delle spese di vitto.

Nel caso in cui l'Impresa provveda all'alloggio e/o al vitto, corrisponderà all'impiegato in missione, in luogo dell'indennità del quindici per cento di cui sopra, un compenso forfettario preventivamente convenuto con l'impiegato stesso.

Qualora la permanenza fuori sede per ragioni di servizio dovesse protrarsi o comunque riguardare lunghi periodi, l'Impresa, in sostituzione delle spese di vitto e di alloggio, potrà convenire con l'impiegato una diaria giornaliera a titolo forfettario.

Art. 21.

TRASFERIMENTO

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato per iscritto con un preavviso di venti giorni. L'impiegato trasferito, quando il trasferimento porta come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, conserva, se più favorevole, il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni nella sede di origine, e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetta il trasferimento ha diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità prevista dall'art. 42, salvo per gli impiegati di prima e seconda categoria per i quali all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'Impresa di disporne il trasferimento; in tali casi l'impiegato che non lo accetta viene considerato dimissionario con diritto alla indennità di anzianità prevista dall'art. 43 del presente contratto.

Qualora peraltro l'impiegato comprovi di non potersi trasferire nella nuova località per seri motivi di salute o familiari, l'Impresa esaminerà la possibilità di continuare ad occuparlo nella località dalla quale intendeva trasferirlo prima di procedere al suo licenziamento. Nel caso si debba procedere al licenziamento l'impiegato ha diritto al preavviso ed all'indennità di anzianità di cui all'art. 42.

All'impiegato trasferito, sempre che tale trasferimento comporti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo previamente concordato con l'Impresa, delle spese per il trasporto delle masserizie e, limitatamente alla durata del viaggio per sè e per i familiari conviventi a carico che con lui si trasferiscono, il rimborso, previamente concordato nei limiti normali, delle spese di

viaggio (1ª classe per gli impiegati di prima e di seconda categoria, 2ª classe per gli impiegati di terza categoria), di vitto e di eventuale alloggio.

In aggiunta gli sarà corrisposto:

— se celibe: una indennità di trasferimento commisurata a quattordici giornate degli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3 e 4 dell'art. 13;

— se capo famiglia: una indennità di trasferimento commisurata a ventisei giornate degli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3 e 4 dell'art. 13.

Verrà inoltre corrisposta dall'Impresa una indennità supplementare pari all'importo di cinque giornate degli elementi di cui sopra per ogni componente il nucleo familiare che con lui si trasferisce.

Qualora, per effetto del trasferimento, l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione di trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

All'impiegato che chieda il trasferimento non compete alcuna indennità nè rimborso spese.

All'impiegato che viene trasferito per esigenze dell'Impresa, e che entro dieci anni dalla data dell'avvenuto trasferimento venga licenziato per motivi non disciplinari, ove intenda rientrare nella località in cui risiedeva prima del trasferimento, è dovuto il trattamento economico come sopra precisato, purchè il rientro avvenga entro tre mesi dalla risoluzione del rapporto di impiego.

Il pagamento del sopra citato indennizzo sarà effettuato, da parte della Impresa, a comprovata dimostrazione dell'avvenuto rientro dell'ex impiegato nella sede di origine entro tre mesi dalla risoluzione del rapporto di impiego.

Chiarimento a verbale.

Tenuto conto della situazione contingente, qualora l'impiegato dovesse sostenere nella nuova destinazione maggiori oneri per canoni di locazione, dovranno intervenire fra Impresa ed impiegato particolari accordi per l'indennizzo da corrispondere.

Chiarimento a verbale.

Resta altresì convenuto che l'impiegato è tenuto a comunicare all'Impresa i contratti di locazione e le eventuali variazioni dei medesimi.

Art. 22.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato è comandato a prestare la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati ed il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre cinque chilometri, l'Impresa che non provveda in modo idoneo deve corrispondere un adeguato indennizzo.

Art. 23.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non importi alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato destinato temporaneamente a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, deve essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico goduto e quello minimo contrattuale della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di cinque mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria, e di tre mesi nel disimpegno di mansioni nelle altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, gravidanza e puerperio, ferie, servizio militare o per altre cause che comportino per l'Impresa l'obbligo della conservazione del posto.

Qualora, a seguito del definitivo passaggio di categoria, l'impiegato non venga a beneficiare di un nuovo stipendio superiore al precedente di almeno il venti per cento della differenza intercorrente fra lo stipendio minimo mensile della categoria di provenienza e di quella di assegnazione, gli va riconosciuto l'importo corrispondente alla differenza necessaria per fargli raggiungere la suddetta maggiorazione.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni nella categoria superiore e presso la medesima Impresa può essere effettuato anche non continuativamente. In tal caso la somma dei singoli periodi, agli effetti del passaggio a categoria superiore, deve raggiungere, rispettivamente, sette mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria e quattro mesi nel disimpegno di mansioni di altra categoria.

Art. 24.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD IMPIEGATO

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa Impresa, l'operaio ha diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica e con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità, di una anzianità convenzionale quale impiegato, pari a sei mesi per ogni due anni di anzianità con la qualifica di operaio.

In ogni caso l'impiegato ha diritto a conservare il trattamento economico goduto da operaio, qualora tale trattamento risulti superiore a quello derivante dalla applicazione del presente contratto.

Chiarimento a verbale.

Per i dipendenti passati alla categoria impiegatizia antecedentemente al 1° gennaio 1955, l'anzianità convenzionale resta calcolata con la esclusione del primo biennio a norma dell'art. 8 del contratto 31 gennaio 1952.

Art. 25.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento della retribuzione ha luogo alla fine di ogni mese: all'impiegato deve essere consegnato all'atto del pagamento una busta paga o prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge.

Nel caso che l'Impresa ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, matureranno di pieno diritto a favore dell'impiegato, dalla scadenza di detto termine, gli interessi di mora nella misura del due per cento in più del tasso ufficiale di sconto.

L'impiegato, in dipendenza del ritardo di cui sopra, ha facoltà di risolvere il contratto col diritto alla corresponsione delle indennità di mancato preavviso e di anzianità come in caso di licenziamento.

In caso di contestazioni sugli elementi costitutivi della retribuzione, l'Impresa deve comunque corrispondere la parte di retribuzione non contestata.

Eventuali reclami sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sul documento prescritto dalle disposizioni legislative, nonchè sulla qualità della moneta, devono essere fatti, a pena di decadenza, all'atto in cui viene effettuato il pagamento.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non può mai superare il dieci per cento dello stipendio minimo mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 26.

GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

a) le domeniche e i giorni di riposo settimanale compensativo;

b) la festività nazionale del 2 giugno e le festività del 25 aprile, 1° maggio, 4 novembre;

c) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capodanno	1° gennaio
2) Epifania	6 gennaio
3) San Giuseppe .	19 marzo
4) Giorno successivo alla Santa Pasqua	—
5) Ascensione	—
6) Corpus Domini . . .	—
7) Santi Pietro e Paolo . .	29 giugno
8) Assunzione Maria Vergine .	15 agosto
9) Ognissanti . . .	1° novembre
10) Immacolata Concezione . .	8 dicembre
11) Santo Natale	25 dicembre
12) Santo Stefano	26 dicembre
13) Santo Patrono della località ove ha sede il cantiere o dove lavora l'impiegato . .	—

Saranno altresì considerate festive le giornate che eventualmente, in sostituzione o in aggiunta, venissero in seguito stabilite.

Qualora la festività del Santo Patrono coincida con una delle festività infrasettimanali di cui al precedente elenco, sarà concordato dalle Associazioni territoriali un giorno sostitutivo.

In caso di coincidenza con la domenica di una delle festività di cui alla lettera *c*) si applicano le norme dell'accordo interconfederale 3 dicembre 1954.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello di cantiere vale il calendario festivo previsto per gli operai e potranno essere concordati i giorni sostitutivi per le festività sopra stabilite di cui i predetti impiegati non venissero eventualmente ad usufruire.

Il riposo settimanale si effettua normalmente di domenica, salvo che questa cada in turni regolari e periodici di lavoro, nel qual caso la domenica viene considerata giorno lavorativo mentre il giorno fissato per il riposo viene considerato giorno festivo.

Art. 27.

FERIE

L'impiegato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo feriale di:

— 15 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio fino a due anni;

— 20 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre due anni fino a otto anni;

— 24 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre otto anni fino a quattordici anni;

— 28 giorni lavoratori in caso di anzianità di servizio oltre quattordici anni.

Per il periodo di ferie devono essere corrisposti gli elementi di cui ai numeri dall'1 al 9 e dal 12 al 15 dell'art. 13.

In considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia, l'impiegato ha diritto, trascorso il periodo di prova, a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi compiuti di servizio prestato.

Il riposo feriale ha normalmente carattere continuativo.

Nel fissare l'epoca del riposo feriale sarà tenuto conto da parte dell'Impresa, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato, anche per un eventuale frazionamento delle ferie medesime.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.

Dato lo scopo igienico sociale dell'istituto delle ferie non è ammessa la rinuncia da parte dell'impiegato al godimento delle ferie.

Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze di lavoro dell'Impresa, ed in via del tutto eccezionale, non sia possibile far godere all'impiegato tutto o parte del periodo di ferie, l'Impresa è tenuta a versargli una indennità equivalente al trattamento economico che sarebbe spettato all'impiegato se avesse goduto del periodo di ferie (v. comma 2°). Tale indennità va corrisposta entro i sei mesi successivi alla data in cui l'impiegato ha maturato il diritto alle ferie, trascorsi i quali saranno dovuti all'impiegato gli interessi di mora nella misura prevista dal secondo comma dell'articolo 25, con decorrenza dal primo giorno successivo allo scadere dei sei mesi.

Se l'impiegato viene richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'Impresa è tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località dove godeva

delle ferie stesse. L'eventuale periodo di tempo necessario per rientrare in servizio non va computato come ferie.

Qualora per esigenze di servizio l'impiegato non possa godere delle ferie nel periodo già stabilito dall'Impresa, esso ha diritto al rimborso dell'eventuale anticipo corrisposto per l'alloggio prenotato per il periodo di ferie, semprechè dia la precisa documentazione del versamento dell'anticipo stesso.

Art 28.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'Impresa deve corrispondere una tredicesima mensilità da computarsi sugli elementi di cui ai nn. dall'1 al 9 e dal 12 al 15 dell'art. 13.

Il pagamento di tale mensilità va, normalmente, effettuato non oltre il 20 dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno devono essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'Impresa.

La frazione di mese non superiore ai quindici giorni non va considerata mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai quindici giorni.

Art. 29.

PREMIO DI FEDELTÀ

All'impiegato in servizio quando abbia presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) una anzianità ininterrotta ed effettiva di servizio di venti anni, va corrisposto, annualmente, un premio di fedeltà pari ad una mensilità degli elementi di cui ai nn. dall'1 al 9 e dal 12 al 15 dell'art. 13.

Non si computano nei venti anni di servizio ininterrotto ed effettivo le anzianità convenzionali di carattere militare, combattentistiche e simili.

Il pagamento del premio deve essere effettuato nella ricorrenza della data di assunzione in servizio dell'impiegato.

L'impiegato che, avendo già maturato il diritto al premio, venga licenziato non per motivi disciplinari, ha diritto a tanti dodicesimi del premio stesso quanti sono i mesi interi di servizio prestato dall'epoca della maturazione del precedente premio.

Art. 30.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA

L'assenza per malattia deve essere comunicata nelle ventiquattro ore, salvo i casi di giustificato impedimento, e l'Impresa deve ricevere entro tre giorni il relativo certificato medico.

L'Impresa ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia, all'impiegato non in prova spetta, oltre alla conservazione del posto per i periodi sotto indicati, il seguente trattamento economico, da calcolarsi sugli elementi di cui ai nn. dall'1 all'8 dell'art. 13:

1) *per anzianità di servizio fino a due anni compiuti*: conservazione del posto per mesi cinque e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi due mesi, del 75% per un mese e del 50% per gli altri due mesi;

2) *per anzianità di servizio da oltre due e fino a cinque anni compiuti*: conservazione del posto per mesi otto e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi quattro mesi, del 75% per un mese e mezzo e del 50 % per gli altri due mesi e mezzo;

3) *per anzianità di servizio da oltre cinque anni e fino a dieci anni compiuti*: conservazione del posto per mesi dieci e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi cinque mesi, del 75% per due mesi e del 50% per gli altri tre mesi ;

4) *per anzianità di servizio superiore ai dieci anni*: conservazione del posto per mesi dodici e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi sei mesi, del 75% per due mesi e mezzo e del 50% per gli altri tre mesi e mezzo.

Uguali diritti spettano all'impiegato in periodo di preavviso e sino alla scadenza del preavviso stesso.

Alla scadenza dei termini sopraindicati, l'Impresa se procede al licenziamento dell'impiegato, gli deve corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso e quella di anzianità prevista dall'art. 42.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto di impiego con diritto alla sola indennità di anzianità di cui all'art. 42 del presente contratto.

Ove ciò non avvenga e l'Impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

All'impiegato in prova colpito da malattia non compete il trattamento di cui sopra. La malattia durante il periodo di prova sospende il rapporto di lavoro per tutta la sua durata ma comunque non oltre i limiti di tempo del periodo di prova stesso.

* * *

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo.

Art. 31.

TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO O DI MALATTIA PROFESSIONALE

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, l'impiegato fruisce dello stesso trattamento previsto in caso di malattia di cui all'art. 30 del presente contratto, salvo per quanto riguarda la conservazione del posto che dovrà essere mantenuto con gli eventuali diritti derivanti dall'anzianità fino alla data di rilascio da parte dei competenti istituti del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro.

In considerazione della particolare natura dell'industria edilizia, nei casi di infortunio o di malattia professionale verificatisi sul lavoro che comportino la assenza del lavoro dell'impiegato oltre i limiti previsti dall'art. 30, l'Impresa è tenuta a corrispondere all'impiegato il 50% del trattamento economico stabilito nell'articolo stesso per l'ulteriore maggiore tempo di degenza.

Nel caso in cui l'impiegato non sia più in grado, a causa di postumi invalidanti, di espletare le sue normali mansioni, l'impresa esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio, adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso l'impiegato conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza fra il precedente ed il nuovo trattamento economico, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

* * *

Per l'assistenza a favore dell'impiegato si provvede a termini delle vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo.

Art. 32.

PREVIDENZE SOCIALI

Per le previdenze sociali valgono le norme di legge e di contratto collettivo.

Art. 33.

FONDO PREVIDENZA IMPIEGATI

Il trattamento previdenziale regolato dal contratto collettivo nazionale per gli impiegati dell'industria 5 agosto 1937 e successive modifiche ed integrazioni è mantenuto in atto.

Il massimale fissato dall'art. 3 del contratto collettivo 31 luglio 1938 per il regolamento di previdenza per gli impiegati dell'industria di cui all'art. 25 del menzionato contratto 5 agosto 1937, già aumentato dal 1° febbraio 1952 da L. 60 mila fino alla concorrenza di L. 360 mila annue, viene ulteriormente elevato, a decorrere dal 1° gennaio 1958, fino alla concorrenza di L. 600.000 annue.

Il contributo resta fermo nella misura del 2%, di cui metà a carico dell'Impresa e metà a carico dell'impiegato: al contributo stesso devono essere assoggettati, entro i limiti del massimale sopra indicato, gli elementi della retribuzione di cui al D. L. 1° agosto 1945 n. 692.

Il trattamento di cui sopra sarà assorbito qualora, o per accordo stipulato fra le Confederazioni Nazionali degli Industriali e dei Lavoratori o per provvedimenti di legge, il massimale e/o la misura dei contributi siano aumentati.

Art. 34.

SERVIZIO MILITARE

Per i chiamati e i richiamati alle armi valgono le norme di legge.

L'impiegato chiamato alle armi per obbligo di leva ha diritto, qualora abbia maturato presso la stessa Impresa un'anzianità di almeno un anno, al computo del periodo trascorso in servizio di leva ai fini dell'indennità di anzianità.

Art. 35.

CONGEDO MATRIMONIALE

Agli impiegati che contraggono matrimonio è concesso un permesso di quindici giorni consecutivi di calendario con diritto agli emolumenti di cui ai nn. dall'1 all'8 dell'art. 13, percepiti nel normale periodo di lavoro.

Art. 36.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alle norme di legge.

Art. 37.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere tempestivamente giustificate all'Impresa salvo motivi di forza maggiore.

All'impiegato che ne faccia domanda l'Impresa può accordare permessi di breve durata per l'espletamento di compiti inerenti a cariche sindacali o pubbliche o per altri giustificati motivi ed ha altresì facoltà di non corrispondergli durante tali permessi il trattamento economico spettante nel normale periodo di lavoro.

Tali brevi permessi non vanno computati nel periodo feriale.

Art. 38.

ASPETTATIVA

All'impiegato che ne faccia richiesta può essere concessa una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dall'anzianità ad alcun effetto.

L'impiegato che entro quindici giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenta per riprendere servizio è considerato dimissionario.

L'Impresa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificata la concessione, può invitare l'impiegato a riprendere servizio nel termine di 15 giorni.

L'impiegato che non ottemperi all'invito si considera dimissionario.

In ogni caso l'aspettativa non va concessa agli impiegati assunti con contratto a termine.

Art. 39.

DOVERI DELL'IMPIEGATO E DISCIPLINA AZIENDALE

Gli impiegati devono osservare le disposizioni per la esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipendono.

L'Impresa avrà cura di mettere il personale impiegatizio a conoscenza della propria organizzazione tecnica e disciplinare e di quella dei reparti dipendenti, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun impiegato è tenuto a rivolgersi per avere disposizioni e consigli inerenti al lavoro ed alla produzione.

Gli impiegati devono improntare i reciproci rapporti ai sensi della buona educazione ed armonia necessarie per il buon andamento aziendale.

Gli impiegati devono rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità prescritte per il controllo delle presenze ed aver cura degli oggetti, macchinari e strumenti loro affidati.

Essi devono conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Impresa, non trarre profitto, con danno della stessa, di quanto forma oggetto delle loro funzioni e non svolgere attività contraria agli interessi della Impresa.

Risolto il contratto di impiego essi non dovranno abusare, in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

Art. 40.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato possono essere punite a seconda della loro gravità con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio di fatto;

d) sospensione dal lavoro con relativa decurtazione dello stipendio di fatto per un periodo non superiore a cinque giorni;

e) licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare per quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da legittimare il provvedimento di cui alla lettera *e*), ma abbiano tuttavia rilievo tale da non trovare adeguata soluzione nel disposto delle lettere *a*), *b*), *c*).

Il licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità può essere adottato nei confronti degli impiegati colpevoli di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di impiego.

Il provvedimento di licenziamento è indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

L'importo delle multe va devoluto a favore di Istituti assistenziali che svolgano opera a favore di lavoratori dell'industria edilizia.

Art. 41.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può esser risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

a) *per gli impiegati che, avendo compiuto il periodo di prova, non hanno superato i cinque anni di servizio*:

— mesi due per gli impiegati di prima categoria;

— mesi uno e mezzo per gli impiegati di seconda categoria;

— mesi uno per gli impiegati di terza categoria;

b) *per gli impiegati che hanno superato i cinque anni di servizio e non i dieci*:

— mesi tre per gli impiegati di prima categoria;

— mesi due per gli impiegati di seconda categoria;

— mesi uno e mezzo per gli impiegati di terza categoria;

c) *per gli impiegati che hanno superato i dieci anni di servizio*:

— mesi quattro per gli impiegati di prima categoria;

— mesi tre per gli impiegati di seconda categoria;

— mesi due per gli impiegati di terza categoria.

I termini di cui sopra decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese, considerandosi come maggior termine di preavviso i giorni eventualmente intercorrenti tra la effettiva comunicazione e la metà o la fine del mese.

In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

In mancanza di preavviso il recedente è tenuto verso l'altra parte a una indennità equivalente all'importo del trattamento economico che sarebbe spettato per il periodo di preavviso da computarsi sugli stessi elementi considerati per la liquidazione dell'indennità di anzianità.

L'Impresa ha diritto di ritenere su quanto dovuto all'impiegato l'importo dell'indennità sostitutiva del preavviso, da questo eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, va computato nell'anzianità agli effetti della indennità di anzianità.

La parte che riceve il preavviso può troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcuno obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso l'Impresa concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dall'Impresa in rapporto alle proprie esigenze.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

L'impiegato già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto mantiene *ad personam* l'eventuale maggiore termine di preavviso di licenziamento cui avesse diritto in base a consuetudine o contratto individuale vigente a tale data.

Art. 42.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'Impresa, non ai sensi dell'art. 40 del presente contratto, si applicano le seguenti norme:

— per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di anzianità va liquidata, al momento

del licenziamento stesso, a norma del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, nella misura di quindici trentesimi, per ogni anno di servizio, dell'ultimo trattamento economico mensile, da computarsi sugli elementi più sotto precisati, oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti alla data del 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

— per l'anzianità maturata dal 1° luglio 1937 in poi l'indennità va liquidata nella misura di trenta trentesimi del trattamento economico mensile anzidetto.

Il trattamento di cui sopra sostituisce quello vigente (anche se in forma previdenziale quando questa comprenda l'indennità di anzianità) derivante da leggi o regolamenti, concordati, accordi, usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, salvo il caso di contratti individuali « intuitu personae » per i quali varrà la norma dell'art. 53.

In considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia, trascorso il periodo di prova, le frazioni di anno vanno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

L'indennità di cui al presente articolo deve calcolarsi sugli elementi di cui ai numeri dall'1 all'11 dell'art. 13, computando cioè anche le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti e ogni altro compenso di carattere continuativo, escludendo quanto corrisposto a titolo di rimborso spese e le indennità aventi carattere specifico.

Se l'impiegato è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

E' in facoltà dell'Impresa, salvo espresso patto contrario, di dedurre dall'indennità di anzianità quanto l'impiegato percepisce in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (casse pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'Impresa; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento previsto dall'art. 33 del presente contratto.

Art. 43.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di impiego in seguito a dimissioni, vanno corrisposte all'impiegato le sotto indicate aliquote dell'indennità di cui all'art. 42 del presente contratto:

a) *cento per cento*:

— ai dimissionari che abbiano compiuto 55 anni di età, se uomini, e 50 anni di età se donne;

— alle donne che si dimettono per contrarre matrimonio;

— ai dimissionari per malattia, infortunio o maternità;

— ai dimissionari che abbiano superato i cinque anni di anzianità ininterrotta presso l'Impresa;

b) *settantacinque per cento*:

— ai dimissionari che abbiano compiuto tre anni di anzianità ininterrotta presso l'Impresa;

c) *cinquanta per cento*:

— ai dimissionari che non abbiano compiuto tre anni di anzianità ininterrotta presso l'Impresa.

Art. 44.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE O DI INVALIDITÀ PERMANENTE

In caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli articoli 41 e 42 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico dell'impiegato, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado, fatto deduzione di quanto essi percepissero per eventuali atti di previdenza compiuti dall'Impresa.

Non sono però deducibili le somme spettanti per « Fondo Previdenza Impiegati » di cui all'art. 33 del presente contratto.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno, come previsto dall'art. 2122 del Codice civile.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte dell'impiegato circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

In caso di licenziamento dell'impiegato in dipendenza di sopraggiunta invalidità permanente oppure in caso di morte prima che l'impiegato abbia raggiunto il decimo anno di servizio, si applicano le disposizioni stabilite nel R.D.L. 8 gennaio 1942, n. 5 e nel D.L.L. 1° agosto 1945, n. 708, relativi al « Fondo per l'indennità agli impiegati ».

Art. 45.

CERTIFICATO DI LAVORO

In caso di licenziamento o di dimissioni, per qualsiasi causa dell'impiegato, l'Impresa ha l'obbligo di mettere a disposizione dello stesso all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato è stato occupato alle sue dipendenze, della categoria di assegnazione e delle mansioni disimpegnate.

Restano ferme le disposizioni previste dalla legge 10 gennaio 1935, n. 112, relative alle annotazioni da effettuarsi sul libretto di lavoro.

Art. 46.

CONTROVERSIE

La domanda giudiziale concernente controversie che dovessero sorgere nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro è improcedibile se precedentemente la controversia stessa non sia stata sottoposta all'esame delle competenti Associazioni degli industriali e dei lavoratori per esperimentare il tentativo di conciliazione delle parti.

Il tentativo di conciliazione dovrà essere esperimentato entro quindici giorni dalla data di ricevimento della richiesta avanzata dall'Associazione sindacale proponente.

Senza pregiudizio dell'obbligo del tentativo di conciliazione di cui sopra, resta salva la facoltà di esperimentare, per le controversie individuali, il tentativo di conciliazione tra la Direzione dell'Impresa e la Commissione interna.

Le controversie collettive per l'applicazione del presente contratto saranno risolte amichevolmente dalle competenti Associazioni locali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 47.

COLLEGI TECNICI

Le eventuali contestazioni sull'assegnazione alle singole categorie verranno demandate all'esame del collegio tecnico provinciale e, in seconda istanza, del collegio tecnico nazionale, istituiti con accordo 14 novembre 1947.

Dichiarazione a verbale.

In riferimento all'art. 6 dell'Accordo 14 novembre 1947 per l'istituzione dei Collegi Tecnici Provinciali e Nazionali per le assegnazioni di categoria degli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti da aziende esercenti l'industria edile, le parti stipulanti hanno convenuto di estendere la rappresentanza dei lavoratori alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto.

Art. 48.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni interne sono quelli stabiliti dagli accordi interconfederali vigenti.

Art. 49.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

La cessione o la trasformazione dell'azienda, in qualsiasi modo avvenga, non risolve di per sè il contratto d'impiego ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

Restano salve le norme di cui all'art. 2112 del Codice Civile.

Art. 50.

CESSAZIONE DELL'ATTIVITÀ AZIENDALE

Nel caso di contratto di impiego a tempo indeterminato, la cessazione dell'attività aziendale comporta la risoluzione del rapporto ed all'impiegato, non in prova, è dovuto il trattamento di licenziamento stabilito dagli articoli 41 e 42.

Art. 51.

NORMALIZZAZIONE DEI RAPPORTI SINDACALI

Le Organizzazioni stipulanti concordemente convengono che qualsiasi accordo in materia di disciplina collettiva dei rapporti di lavoro, sia per quanto riguarda gli elementi economici, sia per quanto attiene alle norme generali e regolamentari, deve essere concluso esclusivamente tra le stesse Organizzazioni stipulanti.

Art. 52.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e la indennità di anzianità in caso di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 53.

SOSTITUZIONE DEGLI USI - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Il presente contratto sostituisce ed assorbe tutti gli usi e consuetudini collettivi da considerarsi incompatibili con l'applicazione delle norme poste dal presente contratto.

Restano immutate le condizioni più favorevoli eventualmente praticate agli impiegati in servizio presso le singole Imprese alla data di decorrenza del presente contratto.

Art. 54.

DISPOSIZIONI GENERALI

Per quanto non previsto dal presente contratto, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di impiego privato e gli accordi interconfederali relativi.

Gli impiegati devono inoltre osservare le eventuali disposizioni stabilite dall'Impresa, sempre che queste non modifichino e non siano in contrasto con quelle del presente contratto.

Art. 55.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore il 1° gennaio 1960 ed avrà durata fino al 31 dicembre 1961, intendendosi tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non disdettato da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata A.R.

TABELLA IMPIEGATI

A) Uomini — Stipendio minimo mensile a partire dal primo gennaio 1960

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0																	
Milano	87.450	65.900	57.150	49.100	47.100	45.300	41.600	35.800	33.250	27.350	41.600	39.750	38.550	36.150	30.500	28.700	22.950
Torino	85.550	64.400	55.950	48.000	46.050	44.350	40.650	35.100	32.500	26.850	40.650	38.850	37.700	35.350	29.900	28.150	22.350
Genova	84.700	63.900	55.400	47.550	45.700	43.850	40.300	34.750	32.200	26.550	40.300	38.500	37.400	35.050	29.600	27.900	22.200
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	84.400	63.550	55.150	47.400	45.500	43.700	40.150	34.550	32.050	26.450	40.150	38.350	37.250	34.850	29.450	27.700	22.150
Situazione extra: Varese	85.300	64.300	55.800	47.850	46.000	44.200	40.600	34.950	32.450	26.800	40.600	38.750	37.650	35.250	29.750	28.050	22.350
ZONA II																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	81.300	61.250	53.150	45.650	43.850	42.050	38.700	33.350	30.900	25.450	38.700	36.950	35.850	33.600	28.400	26.800	21.350
Situazione extra: Crema	86.600	65.200	56.600	48.600	46.700	44.850	41.200	35.500	32.800	27.150	41.200	39.400	38.250	35.750	30.300	28.450	22.750
Sondrio	83.800	63.200	54.850	47.050	45.250	43.450	39.850	34.400	31.900	26.250	39.850	38.100	36.950	34.650	29.300	27.550	22.000
Trieste	81.900	61.750	53.600	45.950	44.200	42.450	38.900	33.600	31.150	25.650	38.900	37.250	36.150	33.800	28.600	26.950	21.450
Verbania	82.700	62.300	54.100	46.450	44.600	42.800	39.400	33.900	31.450	25.900	39.400	37.600	36.500	34.150	28.950	27.200	21.750
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	79.750	60.100	52.150	44.800	43.000	41.350	37.950	32.650	30.350	25.030	37.950	36.250	35.200	33.000	27.900	26.250	20.900
Situazione extra: Biella	85.300	64.300	55.800	47.850	46.000	44.200	40.600	34.950	32.450	26.800	40.600	38.750	37.650	35.250	29.850	28.050	22.350
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	78.750	59.200	51.300	44.050	42.350	40.650	37.350	32.200	29.850	24.600	37.300	35.600	34.550	32.350	27.350	25.800	20.550
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli Parma, Piacenza, Reggio Emilia	77.800	58.150	50.450	43.000	41.350	39.700	36.500	31.450	29.100	24.050	36.400	34.800	33.750	31.650	26.800	25.200	20.100
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	76.300	57.200	49.650	42.450	40.800	39.200	36.000	31.050	28.700	23.750	35.850	34.250	33.300	31.200	26.350	24.800	19.850
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	75.800	56.550	49.100	41.600	39.950	38.400	35.250	30.400	28.200	23.250	35.200	33.600	32.600	30.550	25.850	24.350	19.350
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	74.200	55.350	48.050	40.700	39.150	37.600	34.500	29.700	27.550	22.800	34.450	32.950	31.950	29.900	25.300	23.850	19.000
Situazione extra Valdarno	76.750	57.250	49.700	42.200	40.500	38.850	35.750	30.750	28.550	23.550	35.600	34.050	33.050	30.950	26.150	24.650	19.650
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	71.550	53.300	46.300	38.900	37.400	35.900	33.050	28.400	26.400	21.800	33.000	31.500	30.550	28.650	24.250	22.850	18.200
Situazione extra: Ascoli Piceno	72.150	53.800	46.650	39.250	37.700	36.250	33.300	28.650	26.550	22.000	33.250	31.750	30.800	28.900	24.400	23.000	18.300
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	70.900	52.250	45.350	37.950	36.400	35.050	32.200	27.650	25.650	21.200	31.950	30.500	29.600	27.700	23.450	22.100	17.600
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	69.150	50.950	44.250	36.950	35.550	34.150	31.350	27.000	25.050	20.700	30.950	29.500	28.650	26.900	22.750	21.400	17.050
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	66.000	48.750	42.350	85.250	33.900	32.550	29.900	25.800	23.900	19.700	29.400	28.150	27.250	25.500	21.550	20.350	16.250

TABELLA IMPIEGATI

B) Donne — Stipendio minimo mensile a partire dal primo gennaio 1960

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	87.450	56.700	48.750	42.250	39.800	35.800	33.200	30.450	28.300	25.300	35.800	34.200	32.050	28.300	25.800	24.450	21.450
Torino	85.550	55.400	47.700	41.300	38.900	35.100	32.450	29.750	27.650	24.750	35.050	33.450	31.300	27.650	25.200	23.950	21.000
Genova	84.700	54.950	47.300	40.900	38.550	34.750	32.150	29.500	27.450	24.450	34.700	33.200	31.100	27.450	25.050	23.750	20.800
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	84.400	54.700	47.050	40.700	38.400	34.550	32.000	29.350	27.300	24.350	34.500	33.000	30.950	27.300	24.950	23.600	20.750
Situazione extra: Varese	85.300	55.250	47.550	41.200	38.800	34.950	32.300	29.700	27.600	24.650	34.950	33.350	31.250	27.600	25.150	23.900	20.900
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	81.300	52.700	45.350	39.250	37.050	33.350	30.800	28.300	26.350	23.500	33.300	31.800	29.750	26.350	24.000	22.800	19.950
Situazione extra: Crema	86.600	56.100	48.300	41.750	39.450	35.500	32.750	30.150	28.000	25.050	35.450	33.800	31.750	28.000	25.500	24.250	21.200
Sondrio	83.800	54.300	46.750	40.500	38.250	34.400	31.800	29.150	27.150	24.250	34.350	32.750	30.700	27.150	24.750	23.500	20.650
Trieste	81.980	53.100	45.650	39.550	37.300	33.600	31.100	28.550	26.500	23.700	33.500	32.050	30.050	26.500	24.200	22.950	20.100
Verbania	82.700	53.600	46.050	39.900	37.650	33.900	31.350	28.800	26.800	23.900	33.800	32.350	30.350	26.800	24.400	23.200	20.300
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	79.750	51.700	44.500	38.500	36.300	32.650	30.200	27.700	25.850	23.050	32.650	31.200	29.250	25.850	23.550	22.300	19.600
Situazione extra: Biella	85.300	55.300	47.550	41.250	38.800	34.950	32.350	29.700	27.600	24.650	34.950	33.350	31.250	27.600	25.150	23.900	20.900
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	78.750	50.900	43.750	37.900	35.750	32.200	29.750	27.300	25.400	22.750	32.150	30.600	28.700	25.350	23.150	22.000	19.250
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	77.800	49.950	43.000	36.950	34.850	31.450	29.050	26.650	24.800	22.150	31.350	30.000	28.050	24.800	22.650	21.450	18.850
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	76.300	49.200	42.350	36.550	34.450	31.050	28.650	26.350	24.450	21.850	30.900	29.500	27.600	24.400	22.250	21.150	18.500
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	75.800	48.700	41.800	35.800	33.750	30.400	28.150	25.800	24.000	21.400	30.300	28.950	27.150	23.950	21.850	20.750	18.150
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	74.200	47.650	40.950	35.100	33.050	29.700	27.500	25.300	23.500	21.000	29.650	28.300	26.500	23.450	21.400	20.300	17.800
Situazione extra: Valdarno	76.750	49.250	42.400	36.250	34.200	30.750	28.450	26.150	24.300	21.750	30.700	29.300	27.450	24.250	22.100	21.000	18.400
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	71.550	45.900	39.450	33.500	31.600	28.400	26.350	24.200	22.450	20.050	28.350	27.150	25.400	22.450	20.450	19.400	17.050
Situazione extra: Ascoli Piceno	72.150	46.150	39.750	33.750	31.900	28.650	26.500	24.350	22.650	20.250	28.600	27.300	25.550	22.550	20.650	19.600	17.150
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	70.900	44.950	38.700	32.600	30.750	27.650	25.550	23.550	21.900	19.450	27.500	26.250	24.600	21.750	19.850	18.850	16.500
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	69.150	43.800	37.700	31.800	30.050	27.000	25.000	22.950	21.350	19.050	26.600	25.400	23.850	21.050	19.200	18.200	16.000
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	66.000	41.900	36.100	30.350	28.600	25.800	23.850	21.900	20.350	18.150	25.300	24.200	22.650	20.000	18.250	17.350	15.200

Visto il contratto e le tabelle *A* e *B* che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
ZACCAGNINI

ALLEGATO N. 1

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 31 GENNAIO 1952 PER GLI IMPIEGATI ADDETTI ALL'INDUSTRIA EDILIZIA ED AFFINI

(*Vedasi art. 24 c. c. n. l. 1-8-1959 per gli impiegati addetti all'industria edilizia ed affini*)

(*Omissis*)

Art. 8. — *Passaggio da operaio ad impiegato.*

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa impresa, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica e con un riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità, di una anzianità convenzionale quale impiegato pari a sei mesi per ogni due anni di anzianità con la qualifica di operaio, con esclusione del primo biennio.

In ogni caso l'impiegato avrà diritto a conservare la retribuzione goduta da operaio, qualora tale retribuzione risulti superiore a quella derivante dall'applicazione del presente contratto.

(*Omissis*)

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
ZACCAGNINI

ALLEGATO N. 2

ACCORDO 14 NOVEMBRE 1947 PER L'ISTITUZIONE DEI COLLEGI TECNICI PROVINCIALI E NAZIONALI PER LE ASSEGNAZIONI DI CATEGORIA DEGLI IMPIEGATI TECNICI ED AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA EDILE

(*Vedasi art. 47 c. c. n. l. 1-8-1959 per gli impiegati addetti all'industria edilizia ed affini*)

Art. 1.

Le divergenze relative all'appartenenza del personale impiegatizio, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie previste dall'articolo 3 del Contratto nazionale di lavoro, stipulato in Roma il 14 novembre 1947, tra l'Associazione Nazionale Costruttori Edili e la Federazione Italiana Lavoratori Edili ed Affini, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico, disciplinato dalle norme che seguono:

Art. 2.

In ogni provincia è istituito un Collegio Tecnico, composto da rappresentanti delle Associazioni territoriali di categoria, presieduto da un Ispettore regionale del lavoro, designato dal Capo Circolo competente.

Art. 3.

L'intervento del Collegio Tecnico sarà chiesto dai singoli interessati o dalle Associazioni territoriali di categoria ogni qualvolta sorga controversia in materia di qualifica impiegatizia.

L'Associazione o l'interessato che richiede l'intervento ne darà notizia alla Associazione corrispondente a mezzo raccomandata, comunicando gli estremi della vertenza ed il nominativo della persona da essa prescelta a far parte del Collegio Tecnico.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre 15 giorni dalla comunicazione, alla convocazione del Collegio, segnalando a sua volta il nominativo da essa prescelto fra quelli designati ai sensi dell'articolo 2.

Art. 4.

Comparse le parti avanti al Collegio Tecnico questi deve cercare anzitutto di indurle ad equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale sottoscritto dai membri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce, il Collegio Tecnico, dovrà sentire le parti ed eseguiti — d'accordo con la azienda — quei sopraluoghi, quegli accertamenti che si rendessero opportuni, esprimere, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se esso sia stato adottato a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale dovrà essere comunicata dal Collegio copia autentica alle parti a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno e con lettera alle Associazioni nazionali di categoria competenti.

Art. 5.

Ferme le risultanze di fatto emergenti dagli atti relativi all'esame eseguito dal Collegio Tecnico provinciale di cui al precedente articolo, le parti potranno, entro il perentorio termine di giorni 30 dalla data della raccomandata di cui all'art. 4 ultimo comma, ricorrere per erronea ed incompleta valutazione da parte del Collegio provinciale delle circostanze emerse o per vizio di motivazione del parere emanato, al Collegio Tecnico Nazionale costituito a norma del seguente articolo.

Art. 6.

L'Associazione Nazionale Costruttori Edili e la Federazione Italiana Lavoratori Edili ed Affini designeranno, di volta in volta, due persone chiamate a far parte del Collegio Nazionale.

Tale Collegio sarà presieduto da un funzionario designato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Art. 7.

L'intervento del Collegio Tecnico Nazionale sarà richiesto dalle Associazioni di cui all'articolo precedente.

L'Associazione che richiede l'intervento ne darà notizia, nel termine di cui al precedente articolo, all'Associazione corrispondente a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno comunicando il motivo del gravame, oltre i nomi delle due persone da essa prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre 15 giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al precedente comma, a segnalare a sua volta i due nominativi da essa prescelti fra quelli designati a sensi dell'art. 5 e a far pervenire al Collegio le proprie deduzioni scritte sui motivi di gravame adottati; copia di essa verrà comunicata alla Associazione nazionale di categoria che ha richiesto il nuovo esame.

Art. 8.

Sulle risultanze degli atti il Collegio Tecnico Nazionale esprimerà, in forma di verbale, motivato parere scritto indicando se la decisione sia stata adottata a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale potrà essere rilasciata copia autentica a richiesta delle parti.

Art. 9.

Il presente accordo è considerato parte integrante del contratto nazionale di lavoro per le aziende esercenti l'industria edile ed affine.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
ZACCAGNINI

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.

PREZZO L. 350